

# СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

## НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

### ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

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

### СОСТАВ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

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

**Буковинская М.П.**, доктор экономических наук, профессор, Украина

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

**Гаибназарова З.Т.**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Корпоративное управление» Ташкентского государственного технического университета им. Ислама Каримова, Узбекистан

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

**Дудин М.Н.**, доктор экономических наук, профессор, РАНХиГС

**Жанкубаев Б.А.**, кандидат экономических наук, доцент Университета "Нархоз" г. Алматы, Республика Казахстан

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

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

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

**Мальцева А.В.**, доктор социологических наук, СПбГУ

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

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

**Подвойский Г.Л.**, кандидат экономических наук, Финансовый университет при Правительстве России

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

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

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

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

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

**Смирнов С.Н.**, доктор экономических наук ВШЭ, ведущий научный сотрудник ИНИОН РАН

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

**Щербаков А.И.**, доктор экономических наук, профессор, РАНХиГС

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

Научные направления – экономика и социология.

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

Минимальный объем статьи – 4 тыс. слов; оптимальный – 6 тыс. слов.

Более подробно об условиях публикации: <https://www.vcot.info/magazine>

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

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

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

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

Периодичность издания – 4 номера в год.

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

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

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

# SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

## EDITOR IN CHIEF

**N.A. Volgin**, doctor of Economics, professor, chairman of the editorial board, the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

## EDITORIAL BOARD:

**Kuznetsova E.A.**, candidate of sociological sciences, deputy chairman of the editorial board, the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

**Bukovinskaya M.P.**, doctor of Economics, professor, Ukraine

**Bulavko V.G.**, doctor of Economics, professor of the Belorussian State University, the Republic of Belarus

**Gaibnazarova Z.T.**, candidate of economic sciences, associate professor of the Department of corporate management of the Tashkent State Technical University named after I.Karimov, Uzbekistan

**Gertsii Yu.V.**, candidate of sociological sciences, the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

**Dudin M.N.**, doctor of Economics, professor, the Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration

**Zhakunbaev B.A.**, candidate of economic sciences, associate professor of the University of national economy, Almaty, the Republic of Kazakhstan

**Zabelina O. V.**, doctor of Economics, professor, the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

**Istomin S.V.**, doctor of technical science, professor, the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Volga interregional branch, Saratov

**Katulskiy E.D.**, doctor of Economics, professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

**Masltseva A.V.**, doctor of sociological sciences, St. Petersburg State University

**Mario Antonio Perez Molina**, Doctor of Philosophy, Ministry of Economy of the Republic of El Salvador

**Omeltchenko I.B.**, candidate of economic sciences, the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

**Podvoyskiy G.L.**, candidate of economic sciences, Financial University under the Government of Russia

**Prokopov F.T.**, doctor of Economics, professor, Higher School of Economics, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs

**Razumova T.O.**, doctor of Economics, professor, Lomonosov Moscow State University

**Razumov A.A.**, doctor of Economics, professor, the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

**Roik V.D.**, doctor of Economics, professor, the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

**Safonov A.L.**, doctor of Economics, professor, Academy of Labor and Social Relations

**Smirnov S.N.**, doctor of Economics Higher School of Economics, leading researcher of the Institute of Scientific Information for Social Sciences of the Russian Academy of Sciences.

**Hepp R.-D.**, doctor of sociological sciences, professor of the Free University Berlin, the Federal Republic of Germany

**Shcherbakov A.I.**, doctor of Economics, professor, the Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration

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

Research areas – economics and sociology.

Manuscripts are submitted to the editors via email: journal-ecotrud@yandex.ru

The minimum length of the article is 4 thousand words;

optimal – 6 thousand words.

More information about the conditions of publication:

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

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

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

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

The publication was re-registered with the Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecommunications, Information Technologies and Mass Communications (Roskomnadzor). Certificate ПИ № ФС77-74237 of November 2, 2018.

Edition frequency - 4 issues per year.

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

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

Distributed by subscription. The index in the Federal Agency on Press and Mass Communications catalog is 66271. The journal is available on the website: <https://www.vcot.info/magazine>

## НОВОЕ НАЗВАНИЕ ЖУРНАЛА В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ КООРДИНАТАХ



С этого номера журнал «Охрана и экономика труда» после официальной перерегистрации в Роскомнадзоре получил новое название – «Социально-трудовые исследования». Мы рассматриваем этот шаг не просто как механическую замену одной вывески другой, а скорее, с учетом смысла известной поговорки – «Как корабль назовешь, так он и поплывет». Несколько пояснений.

В новом названии научно-практического журнала «Социально-трудовые исследования» (сокращенно – «СТИ») две ключевые базовые части. Первая – социально-трудовая проблематика. Именно ей будут посвящены материалы журнала в соответствии с новым рубрикатом (рынок труда; охрана труда; производительность труда; доходы населения и оплата труда и т.д.). Причем, что очень важно и принципиально, все трудовые проблемы и их решения будут рассматриваться не как самоцель, а под социальным углом зрения.

При этом целесообразно уяснить, что даст и дает, например, совершенствование оплаты труда, ее организации, нормирования, охраны и т. д. человеку, семье, трудовым коллективам, обществу и государству в целом.

Вторая часть названия журнала связана с его исследовательской составляющей. Главный критерий формирования статей в «СТИ» – исследовательская (экономическая, социологическая и др.) база анализа, оценок, выводов, рекомендаций и полученных конечных научно-практических результатов. Здесь не приветствуются эссе, авторские мечты, размышления и вымыслы. Где-то они, видимо, хороши и тоже могут выполнять свою миссию и предназначение. Где-то, но не в нашем журнале исследовательской направленности.

И, конечно, журнал с новым названием – это новые рубрики, новый состав редакционной коллегии, новый пул рецензентов, новые современные требования к статьям с учетом установок ВАК, международной индексной базы научного цитирования Skopus и другие нововведения.

Они, надеемся, помогут не только сохранить прежний авторский состав, но и расширить его границы, выйти в число наиболее востребованных российских журналов соответствующей исследовательской проблематики.

От редакции журнала «СТИ» искренне поздравляю авторов, читателей, наш актив с наступающим 2019 годом. Творчества Вам, благополучия и удачи!

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

## СОДЕРЖАНИЕ

### СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. ВОЛГИН

Новое название журнала в социально-трудовых и исследовательских координатах ..... 3

### АКТУАЛЬНАЯ ТЕМА: ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

А.И. ЩЕРБАКОВ

Национальная программа повышения производительности труда ..... 6

### РЫНОК ТРУДА

О.В. ЗАБЕЛИНА, А.В. МАЙОРОВА, Е.А. МАТВЕЕВА

Новые формы занятости и готовность работающего населения России к активному поведению на рынке труда ..... 13

А.Л. САФОНОВ, Д.В. НЕКИПЕЛОВА

Оценка влияния налогового маневра на сокращение количества занятых в неформальном секторе экономики России ..... 28

### ОХРАНА ТРУДА

Е.А. КУЗНЕЦОВА

Анализ и оценка зарубежных механизмов экономического стимулирования улучшения условий труда на основе страховых принципов и перспективы их использования в России ..... 42

Л.А. ДАРТАУ

Теоретико-управленческое обоснование совместной деятельности работодателя и работника на основе дополнительного соглашения к трудовому договору по сохранению здоровья работника ..... 52

### БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА. ПРОФЕССИИ БУДУЩЕГО

Т.О. РАЗУМОВА

Влияние новой технологической революции на сферу труда ..... 63

### ДЕМОГРАФИЯ. ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

В.В. ТИМАКОВ

Суженное воспроизводство населения в России как фактор, препятствующий экономическому росту и стабильности пенсионной системы ..... 73

С.Н. СМИРНОВ, А.К. КАПУСТИН

Статистика социальной исключенности в Российской Федерации ..... 93

### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Н.А. ХОРОШИЛЬЦЕВА

Организационные и процедурные аспекты оценки и развития персонала ..... 99

З.Т. ГАИБНАЗАРОВА

Управление персоналом и инновациями в Узбекистане: проблемы трансфера технологий ..... 113

### ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

В.Д. РОИК

Пенсионные реформы в странах СНГ: итоги преобразований, узловые проблемы и пути их решения ..... 119

## CONTENT

### EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. VOLGIN

New name of the journal in social and labor and research coordinates .... 3

### ACTUAL TOPIC: LABOUR PRODUCTIVITY

A. I. SCHERBAKOV

National program of improving labor productivity ..... 6

### LABOR MARKET

O.V. ZABELINA, A.V. MAYOROVA, E.A. MATVEEVA

New non-standard forms of employment and the willingness of the working population of Russia to active behavior in the labor market .....13

A.L. SAFONOV, D.V. NEKIPELOVA

Impact assessment of tax maneuver on reduction of quantity of employees in the informal economy of Russia .....28

### LABOR PROTECTION

E.A. KUZNETSOVA

Analysis and assessment of international incentives for improvement of working conditions based on insurance principles and the prospects of their implementation in Russia.....42

L.A. DARTAU

Theoretical and management justification of the employer and the worker joint activity on the basis of the supplementary agreement to the employment contract on health protection of the worker .....52

### THE FUTURE OF THE LABOR MARKET.

#### PROFESSIONS OF THE FUTURE

T.O. RAZUMOVA

The influence of the new technological revolution on labor protection.....63

### DEMOGRAPHY. PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY OF LABOR

V.V. TIMAKOV

Contracted population reproduction in Russia as a major setback to economic growth and stability of the pension system.....73

S.N. SMIRNOV, A.K. KAPUSTIN

Statistics of social exclusion in the Russian Federation .....93

### HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

N.A. KHOROSHILTSEVA

Organizational and procedural aspects of personnel assessment and development .....99

Z.T. GAIBNAZAROVA

Human resources and innovation management in Uzbekistan: problems of technology transfer..... 113

### INTERNATIONAL EXPERIENCE

V.D. ROIK

Pension reforms in the CIS countries: results of transformations, key problems and the solutions ..... 119

### СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал  
№ 4 (33) 2018

Главный редактор:  
Н.А. Волгин

Редакторы:  
Е.А. Орехова  
Г.Л. Подвойский  
В.А. Шадрин

Переводчик:  
М.Н. Анищик

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

Оформление подписки  
в редакции:  
Тел.: +7 (499) 164-98-74  
E-mail: [izdat@vcot.info](mailto:izdat@vcot.info)  
Шалаева Г.В.

Подписано в печать 14.12.2018  
Формат 60 x 84 1/8.  
Объем 15 п. л.  
Тираж – 1 000 экз.  
Заказ №  
Отпечатано  
в ООО "Сам полиграфист"  
г. Москва, Волгоградский пр-кт, 42.

SOCIAL AND LABOR RESEARCHES  
Scientific and practical magazine  
№ 4 (33) 2018

Editor-in-chief: N.A. Volgin

Editors:  
E.A. Orekhova  
G.L. Podvoysky  
V.A. Shadrin

Translator:  
M.N. Anishchik

Address of the editorial office:  
105043, Moscow, Earth shaft, 34.  
Ph.: +7 (495) 917-38-50;  
Website:  
<https://www.vcot.info/maga-zine>  
E-mail: [Journal-ecotrud@yandex.ru](mailto:Journal-ecotrud@yandex.ru)

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

It is sent for the press 14.12.2018  
Format 60x84 1/8. Volume is 15 items  
of l. Circulation – 1 000 pieces.

Order №  
It is printed in LLC Sam poligrafist  
Moscow, Volgogradsky Ave, 42

УДК 331.103

## НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

**А.И. Щербаков,**  
доктор экономических наук, профессор  
кафедры труда и социальной политики  
Института государственной службы и управления (ИГСУ)  
Российской академии народного хозяйства  
и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС),  
Москва, Россия  
al-scherbakov@yandex.ru

### АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются текущие меры государственного воздействия на динамику производительности труда в Российской Федерации. Дается подробный обзор мер, предпринимаемых Правительством России, соответствующими министерствами и ведомствами, по повышению производительности труда в экономике Российской Федерации. Отмечается характер развития подобного государственного воздействия в течение последних лет. Оценивается ряд положений действующего в настоящее время плана государственных мероприятий на федеральном и региональном уровне в целях обеспечения роста производительности труда на предприятиях России (национальный проект) и отмечаются некоторые дискуссионные элементы данной программы действий.

В статье также дается краткая характеристика отдельных факторов и предпосылок динамики производительности труда, в том числе по некоторым регионам страны.

**Ключевые слова:** производительность труда, приоритетная программа, национальный проект, институциональное воздействие, «центр компетенций», «паспорт программы», «контрольные точки», показатели производительности труда.

UDK 331.103

## NATIONAL PROGRAM OF IMPROVING LABOR PRODUCTIVITY

**A.I. Scherbakov,**  
Doctor of Economics, professor of the Department of labor and social policy  
of the Institute of public administration and management (IPAM)  
of the Russian Academy of National economy  
and Public Administration under the President of the Russian Federation (RANEPA)  
Moscow, Russia  
al-scherbakov@yandex.ru

### ABSTRACT

The article presents the current measures of the state influence on the dynamics of labor productivity in the Russian Federation. A detailed overview of the measures taken by the Russian Government, relevant ministries and agencies to improve labor productivity in the Russian economy has been provided. The nature of the development of the influence in recent years has been noted. The provisions of the current plan of state measures at the federal and regional levels have been evaluated to ensure the growth of labor productivity at Russian enterprises – the national project and some discussion elements of this action program have been noted.

The article also provides a brief description of some factors and conditions for the dynamics of labor productivity, including in some regions of the country.

**Keywords:** labor productivity, priority program, national project, institutional impact, competence center, program passport, control points, labor productivity indicators.

## ВВЕДЕНИЕ

Формы институционального воздействия на совокупную (общественную) производительность труда в России в последние годы меняются. Безусловно, это свидетельствует об устойчивом и пристальном внимании руководства страны к ключевому компоненту социально-экономического развития государства. Стремление воздействовать на производительность труда, обеспечить определенный темп ее роста в России со стороны Правительства получает различные формы.

Так, в 2008 г. в рамках концепции долгосрочного социально-экономического развития России, в частности на 2008–2020 годы, т.е. в течение 12 лет, предполагалось повысить уровень производительности труда, по разным вариантам, с 1,9 до 2,5 раза<sup>1</sup>. Таким образом, среднегодовой прирост производительности труда по этим вариантам должен был составить от 6 до 8%, что примерно соответствовало наиболее высокому фактическому его значению, достигнутому в предыдущее пятилетие (2003–2007)<sup>2</sup>.

Однако по разным причинам, в том числе и из-за влияния мирового финансового кризиса на экономику страны, эти предположения не осуществились.

В одном из хорошо известных так называемых майских 2012 г. Указов Президента Правительству России поручалось принять меры по повышению производительности труда к 2018 г. на 50% относительно уровня 2011 г., т.е. не менее 5% в среднем ежегодно.

В дальнейшем государство продолжило планировать возможный рост темпов производительности труда на перспективу. Так, по Прогнозу долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года, сделанному Минэкономразвития в 2013 г., рост производительности труда в РФ должен был составить к 2018 г. относительно 2011 г. от 130 до 150%<sup>3</sup>, т.е. примерно в среднем 3,5–5% в год. Однако реальность не позволила осуществиться и этим наметкам.

В июне 2014 г. Правительством Российской Федерации был утвержден План мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест на 2014–2018 гг. со

среднегодовым темпом прироста производительности труда за указанный период примерно в 2,0–2,5%.

Затем на фоне его недостаточно внятной реализации и незавершенности президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам (не директивным, а совещательным, координирующим органом) в августе прошлого, 2017 г. была утверждена приоритетная программа «Повышение производительности труда и поддержка занятости», рассчитанная на 2017–2025 гг.

И, наконец, во исполнение Указа Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 г. № 204 фактически эта программа и была внесена Правительством в Совет при Президенте России по стратегическому развитию и национальным проектам в качестве одноименного национального проекта.

Действующий национальный Проект (программа), в отличие от предыдущего плана, предполагает оказание соответствующего государственного воздействия на 150 предприятиях в 15 регионах. К 2025 г. намечено охватить все субъекты страны, при этом количество предприятий, задействованных в этой федеральной программе, планируется увеличить до 850<sup>4</sup>.

Кроме того, судя по тексту данной Программы (проекта), в эту работу с учетом предполагаемых участников аналогичных приоритетных программ в регионах со временем планируется вовлечь еще 3900 предприятий. Следовательно, всего к 2025 г. такими программами должно быть охвачено 4750 предприятий.

В указанном выше Указе Президента РФ № 204 дается задание охватить рассматриваемой Программой к 2024 г. «не менее 10 тыс. средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей экономики». Такое же поручение дано в «Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года» (утверждены Правительством РФ 29.09.2018)<sup>5</sup>, поэтому соответствующий показатель проекта, видимо, следует скорректировать. Тем не менее, относительно численности всех предприятий в стране, за вычетом предприятий

<sup>1</sup> Официальный сайт Министерства экономического развития РФ, [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru).

<sup>2</sup> Российский статистический ежегодник 2009 г. М.: Росстат, 2009.

<sup>3</sup> СПС Консультант плюс. [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_144190/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/)

<sup>4</sup> "Паспорт приоритетной программы "Повышение производительности труда и поддержка занятости" (утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 30.08.2017 № 9)

<sup>5</sup> СПС Консультант плюс. [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_307872/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_307872/)

добывающей промышленности и всех малых предприятий, в частности в 2016 г., эта величина составляет лишь менее 0,4%<sup>6</sup>.

Думается, что такой малый охват предприятий не способен дать ощутимые плоды, обеспечить должный мультипликативный эффект повышения производительности труда в обрабатывающей промышленности, в так называемых несырьевых отраслях, не говоря уже обо всей экономике страны.

Между тем, говоря о производительности труда, Председатель Правительства Российской Федерации Д. А. Медведев справедливо подчеркнул, что «Задача ее повышения должна рассматриваться с точки зрения роста эффективности производства в целом, а не только какого-то конкретного предприятия». [1]

В качестве целей рассматриваемой Программы (проекта) указывается достижение по каждому субъекту Российской Федерации «целевых значений по приросту производительности труда на предприятиях — участниках региональной программы не менее чем на 5% и 10% по результатам первого и второго годов соответственно участия субъекта Российской Федерации в приоритетной программе с перспективой повышения не менее чем до 30 процентных пунктов по результатам реализации приоритетной программы по сравнению с базовым значением».

Здесь же даны «целевые значения» прироста производительности труда по стране в целом в 2017–2025 гг., в том числе в разбивке по первым годам. Из этого следует, что в первые четыре года среднегодовой прирост производительности труда составит 2,2%, а затем, в последующие пять лет, он повысится лишь до 3,5–3,7%.

Например, в 2017 г. этот прирост должен был составить в соответствии с Проектом (программой) 1,9%, но в реальности он составил только 1,02%<sup>7</sup>, т.е. почти в 2 раза меньше. Представляется, что это обстоятельство должно стать сигналом для Правительства к повышению интенсивности и результативности мер по обеспечению параметров Проекта, чтобы его не постигла участь предыдущего правительственного плана по производительности труда и занятости.

Весьма полезным и знаменательным представляется то, что в соответствии с действующим

национальным Проектом (программой) намечено образование нового специального института по содействию повышению производительности труда — некой специализированной автономной некоммерческой организации АНО «Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда». Важно и то, что предусмотрено функционирование аналогичных региональных центров компетенций, при этом все это направлено на содействие «разработке эффективных стратегий поддержки производительности труда, внедрению организационных инноваций в производственные и управленческие процессы, формированию условий и предпосылок к выявлению потенциала для достижения устойчивого качественного роста производительности труда во всех ключевых отраслях экономики».

Вместе с тем было бы целесообразно видеть задачи этой системы «центров компетенций» не в некоем «содействии» и «выявлении потенциала», а именно в непосредственных практических результатах — конкретных прикладных разработках и реальном достижении на местах роста производительности труда. Также, возможно, имеет смысл не ограничивать сферу непосредственного влияния центров компетенций только некими неопределенными, особенно в перспективе, «ключевыми отраслями экономики», в ущерб их универсальной и унифицированной предназначенности таких центров.

Пока же назначение этой системы мыслится в основном как информационно-коммуникативная поддержка отдельных предприятий, на случай если они обращаются к поиску путей повышения производительности труда.

«Основная функция приоритетной Программы (проекта), — говорится в ее паспорте (раздел II, «Содержание приоритетной программы»), — это организация региональных программ повышения производительности труда и поддержки занятости». Соответственно объектом ее управления являются региональные программы. «Руководство субъектов Российской Федерации является ответственным за успешную реализацию программы перед Проектным комитетом приоритетной программы», — отмечается в паспорте.

Такое видение главной функции так называемой приоритетной (федеральной) программы, формирование неких дополнительных субординационных связей несет в себе опасность превращения Федерального центра компетенций (ФЦК) в очередную бюрократическую структуру, еще

<sup>6</sup> Российский статистический ежегодник, 2017. М.: Росстат, 2017. С. 315.

<sup>7</sup> Социально-экономическое положение России, 2017». М.: Росстат, 2017. С. 6, 220.

один элемент провоцирования коррупционности в государственном регулировании экономики. Возможно, следует уравновесить административный потенциал Проекта (программы) усилением его наблюдательных и методико-прикладных функций в работе по государственному содействию повышению производительности труда. Например, привлекая научные структуры, в том числе при исполнительных федеральных органах, к непосредственному участию в разработке и отборе методик государственного регулирования производительности труда, организации ее повышения на предприятиях различных форм собственности.

В этой связи следует отметить, что в последнее время в специальной научной литературе появляются всё новые довольно обстоятельные исследовательские статьи и монографии по вопросам, связанным с производительностью труда, стимулированием ее роста. [2–10].

Из мероприятий паспорта Программы (проекта) обращает на себя внимание содержание п. 1.1 раздела III «Перечень проектов и мероприятий приоритетной программы» — «Реализация мероприятий по повышению производительности труда на предприятиях — участниках региональных программ». Таким образом, здесь в качестве мероприятия по повышению производительности труда рассматривают «реализацию мероприятий по повышению производительности труда» без их конкретизации. Пожалуй, в результате настолько широкого обобщения содержания мероприятий в данном тексте начинают проявляться элементы тавтологии.

Большого внимания заслуживает и п. 3 этого раздела — «Доработка методологии расчета показателей программы, в том числе показателя производительности труда, на предприятиях по добавленной стоимости или выручке в зависимости от специфики вида деятельности предприятия». Этот пункт немаловажен, поскольку от выбора инструмента, показателя измерения производительности труда зависит адекватность его оценки и соответственно действенность государственного регулирования его динамики в национальной экономике.

Примечательно, что в этой связи Министерством экономического развития России «из-за возникших разногласий соисполнителей» был сделан запрос в президиум Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому

развитию и приоритетным проектам о переносе так называемой «контрольной точки» данного мероприятия с 1 июня на 1 июля 2018 г.<sup>8</sup> Однако существо этих разногласий в тексте утвержденного запроса не приводится (протокол от 28 февраля 2018 г. № 2).

Между тем, неясно, что имеется в виду под термином «доработка показателя производительности труда». Методология расчета показателей производительности труда, в том числе по добавленной стоимости, давно разработана и, пожалуй, даже «доработана». Во всяком случае она уже много лет используется во многих странах мира, в том числе, и в России, и соответствующие показатели публикуются в статистических сборниках.

Что же касается расчета показателя производительности труда по выручке, то о качестве такого показателя, целесообразности его применения у нас в стране сформировано научное мнение, которое рассматривает его как в основном неудовлетворительный индикатор эффективности труда. Поэтому странно вновь воспринимать такой показатель как возможно перспективный для измерения производительности труда в экономической деятельности.

Следует отметить и п. 6 того же III раздела паспорта приоритетной программы, в котором говорится о довольно разнообразных мерах, намеченных на 2019 г. (третий пакет мер), в том числе мерах в целях повышения минимальной оплаты труда. Значит ли это, что минимальный размер оплаты труда в 2019 г. будет повышен сверх прожиточного минимума? Это вопрос немаловажный. Думается, что реализация положительного ответа на него действительно станет существенным рычагом повышения и производительности труда на предприятиях страны.

Специальный IV раздел национального проекта — «Этапы и контрольные точки» представляет более подробные календарные сроки выполнения отдельных групп его мероприятий, пунктов плана.

Так, в соответствии с ним первый пункт «Общие организационные мероприятия» в основном выполняется в 2017–2018 гг., но завершается итоговым отчетом в конце 2025 г. Следующий пункт этого раздела — «Разработка и реализация региональных программ повышения производительности труда и поддержки занятости», как и следовало ожидать, содержит наибольший перечень подпунктов и завершается осенью 2020 г. подведением «итогов реализации первого этапа реги-

<sup>8</sup> СПС Консультант плюс..

ональной программы на пилотных предприятиях 2017 года». Третий пункт данного раздела посвящен мероприятиям по организации работы Федерального центра компетенций (ФЦК); четвертый, пятый и шестой пункты — соответственно первому, второму и третьему пакетам законодательных мер, требуемых для реализации национального Проекта, представление которых в Правительство запланировано с осени 2017 по декабрь 2019 г. Седьмой пункт рассматриваемого раздела содержит мероприятия по «обеспечению содействия доступу к мерам поддержки институтов развития для предприятий, участвующих в программах повышения производительности труда», он был рассчитан на период с осени 2017 по март 2018 г.

Из материалов этого раздела можно заключить, в частности, что на вторую половину 2017 г. предусмотрено введение в эксплуатацию «ИТ-платформы управленческих и технологических компетенций»; утверждение стратегии развития Федерального центра компетенций (ФЦК), а для каждого субъекта РФ, принявшего участие в региональной программе, — определение какого-либо института развития как регионального центра компетенций.

Кроме того, запланировано утверждение состава первого пакета мер (по пересмотру законодательства в целях стимулирования модернизации производства и повышения производительности труда, включая стимулирующие меры налогового характера).

На этот же год было намечено определение перечня правовых актов по мерам государственной поддержки в плане повышения производительности труда со стороны институтов развития.

В 2017 году должен быть завершен целый ряд пока начальных мероприятий программы. В частности, отобраны сначала 5, потом еще 10 субъектов Федерации для реализации соответствующих региональных программ; с ними заключены соглашения по осуществлению этих программ; разработана методология последних, утверждены их процесс и составляющие.

В результате в 2018 г. должны быть разработаны пилотные региональные программы для отобранных субъектов Российской Федерации — «дорожные карты мероприятий программы».

Также на этот год на ИТ-платформе ФЦК намечено ввести в эксплуатацию сервисы «Единое окно» мер поддержки и «Маркетплейс».

На март 2018 г. намечено внесение первого пакета нормативных правовых актов в Правительство РФ. Также в этом году должен быть утвержден

состав второго пакета мер (по актуализации требований законодательства в связи с изменением технологий, в том числе в сфере промышленной безопасности), и соответствующий набор нормативных правовых актов внесен в Правительство.

Кроме того, на рассмотрение Правительства планировалось внести правовые акты, предусматривающие изменения условий предоставления институтами развития государственной поддержки повышения производительности труда.

На 2019 г. намечено провести обучение и, при необходимости, трудоустройство работников, участвующих в мероприятиях «региональных программ 2017 г.», из числа обратившихся в службы занятости населения. Вероятно, имеются в виду программы, начатые в регионах до реализации федеральной программы. На конец 2018 г. запланировано «обучение повышению управленческих компетенций представителей органов власти, руководства предприятий и служб занятости населения регионов — участников региональных программ».

Однако только в декабре 2019 г. ФЦК будет сформировано первое типовое решение в сфере производительности труда.

В марте 2019 г. предстоит утверждение состава мер в третьем пакете мер (по совершенствованию трудового законодательства, в том числе в целях уточнения квалификационных требований к работникам с учетом новых технологий, повышения минимальной оплаты труда, оптимизации требований ведения кадрового делопроизводства), соответствующий пакет нормативных правовых актов должен быть внесен в Правительство Российской Федерации в конце этого года.

К осени 2019 года на ИТ-платформе должен быть введен в эксплуатацию сервис «Бенчмаркинг». Однако, только к концу этого года в ФЦК будет сформировано первое типовое решение в сфере производительности труда, на сентябрь 2020 г. планируется подведение итогов «первого этапа региональной программы на пилотных предприятиях 2017 года».

В V разделе рассматриваемого национального проекта представлен бюджет приоритетной программы, предусматривающий в итоге за 2017–2025 годы выделение 90 346,0 млн руб. на его осуществление.

В целом, данный национальный проект (приоритетная программа) представляется крайне актуальным, весьма своевременным, довольно широким и более обстоятельным, чем прежние аналогичные наметки.

Для информационной прозрачности хода выполнения рассматриваемого национального проекта как важнейшего звена государственной социально-экономической политики целесообразно регулярно и системное, более подробное его освещение на сайте Правительства и (или) Министерства экономического развития России.

Актуальность проекта обуславливается ситуацией и тенденциями в области эффективности труда, сложившимися в российской экономике, состоянием и динамикой важных факторов и предпосылок производительности труда.

Так, например, доля продукции высокотехнологичных, наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте России, по данным официальной статистики, не превышает 22%<sup>9</sup>.

При этом предприятия России хоть и медленно, но, тем не менее, сокращают в валовых региональных продуктах и без того мизерную долю своих собственных затрат на проведение исследований и разработок. В 2010–2014 гг. она слегка колебалась около 1,4%, более высоким было значение этого показателя, например, в Санкт-Петербурге — 3,1%<sup>10</sup>. Здесь также довольно высока доля высокотехнологичной продукции в валовом региональном продукте — почти 30%, но наиболее высокая, по данным 2016 г., зафиксирована в Ульяновской области — 34%, Нижегородской области и Чувашской республике — по 31%, сравнительно высокой она была также в Пермском крае — около 30%<sup>11</sup>.

Обращает на себя внимание, что хоть и медленно, но, тем не менее, снижается доля предприятий в стране, осуществляющих различного рода инновации: технологические, организационные или маркетинговые. Если в 2010 г. доля таких предприятий в общем их количестве равнялась 10,4%, то в 2016 г. она составила 8,4%<sup>12</sup>.

Важной предпосылкой динамики совокупной производительности труда выступает уровень производственного накопления в стране.

Степень износа основных производственных фондов в экономике страны на протяжении ряда последних лет остается стабильно высокой, достигая в среднем 47%. При этом в самых прибыльных отраслях добывающей промышленности износ основного капитала наиболее высок — более 55%<sup>13</sup>.

В последние годы доля инвестиций предприятий в основные производственные фонды, в основной капитал меньше, чем в ряде развитых экономик мира, и составляет в среднем 21% в объеме ВВП<sup>14</sup>.

При этом наиболее высоких значений этот показатель достиг в Уральском федеральном округе (почти 29%) за счет капиталовложений в добывающую промышленность в Ямало-Ненецком автономном округе (почти 56% в валовом региональном продукте, ВРП).

Сравнительно высокие показатели в этом плане достигнуты также в Северо-Кавказском федеральном округе (27% в 2016 г.) за счет больших инвестиций в Республиках: Ингушетия (почти 41% в ВРП), Дагестан (более 33%), Чеченской (более 36%) и других республиках этого федерального округа.

Относительно высокими показателями в этом отношении характеризуется также Дальневосточный федеральный округ (почти 27%) за счет высокой доли капиталовложений в основные производственные фонды в Амурской области (более 45% в ВРП), Республике Саха (Якутия), где эта доля составила, например, в 2016 г. почти 32% в ВРП, а также в Сахалинской области (более 31%)<sup>15</sup>.

При этом необходимо подчеркнуть, что не только объемы, но и качество осуществляемых инвестиций оставляет желать много лучшего. Так, в 2012–2015 гг. при росте фондовооруженности на 18 процентных пунктов фондоотдача в экономике России в то же время сократилась на 13 процентных пунктов<sup>16</sup>.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом в результате негативных изменений различных факторов совокупной производительности труда, по данным Росстата, административно подчиненного Министерству экономического развития России, в 2012 г. начал снижение и без того малый темп ее роста в экономике (примерно 103–104% в 2010–2011 гг.), а в 2015–2016 гг. он сменился падением ее уровня, которое относительно предыдущего года составило соответственно 98,1 и 99,7%<sup>17</sup>.

Повышение совокупной производительности труда в экономике России нуждается в безотлагательных мерах и, как представляется, требует более целенаправленной, интенсивной и предметной специальной государственной политики.

<sup>9</sup> Официальный сайт Федеральной службы статистики.

<sup>10</sup> Там же.

<sup>11</sup> Там же.

<sup>12</sup> Там же.

<sup>13</sup> Там же.

<sup>14</sup> Там же.

<sup>15</sup> Официальный сайт Федеральной службы статистики.

<sup>16</sup> Расчёт по данным того же источника.

<sup>17</sup> Там же.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Медведев Д. А. Россия-2024: Стратегия социально- экономического развития, / «Вопросы экономики», 2018 (10)
2. Р. Капелюшников Технологический прогресс — пожиратель рабочих мест? / «Вопросы экономики». (11) 2017.
3. А. Зайцев. Межстрановые различия в производительности труда: роль капитала, уровня технологий и природной ренты / «Вопросы экономики», (9) 2016.
4. Е.В. Бессонова. Анализ динамики совокупной производительности факторов на российских предприятиях (2009-2015 гг.) / «Вопросы экономики». (7) 2018
5. Казаков С.В Государственная научно-техническая политика и пути развития/ «Горизонты экономики». (5) 2016.
6. Рябцева И.Ф. Производительность труда и техническая политика предприятия. НИЦ Инфра-М, М, 2019 г.
7. Кузьбожев Э.Н. Прогресс и производительность труда: ИНФРА-М М., 2016 г.
8. Войтов А.Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Дашков и К., 2018
9. Шлычков В.В., Хасанова А.Ш., Ведин Н.В. Четверть века реформирования российской экономики: блуждание в лабиринте или бег на месте. / «Горизонты экономики». (2) 2015.
10. Кардашевский В.В. Важнейшая задача модернизации экономики России – повышение производительности труда/ «Уровень жизни населения регионов России». (1) 2014.

REFERENCES

1. Medvedev D.A. Russia-2024: Strategy of socio-economic development, / "Economy issues", 2018 (10).
2. Kapelyushnikov R. Does technology progress eat jobs? / "Economy questions", (11) 2017.
3. Zaytsev A. Cross-country differences in labor productivity: the role of capital, the level of technology and natural rent / "Questions of the economy", (9) 2016.
4. Bessonova E.V. Analysis of the dynamics of the aggregate productivity of factors at Russian enterprises (2009-2015) / "Economic issues", (7) 2018
5. Kazakov S. V. State scientific and technical policy and development paths / "Economic horizons", (5) 2016.
6. Ryabtseva I.F. Labor productivity and technical policy of the enterprise. Research Center Infra-M, M, 2019.
7. Kuzbozhev E.N. Progress and labor productivity: INFRA-M M., 2016.
8. Voytov A.G. Efficiency of labor and business activities. Dashkov and Co., 2018
9. Shlychkov V.V., Chasanoff A.Sh., Vedin N.V. 25 years of reforms in the Russian economy: wandering in a labyrinth or running on the spot. / "Economy horizons". (2) 2015.
10. Kardashevsky V.V. The most important task of Russian economy modernization is to increase labor productivity / "The standard of living of the population of the regions of Russia", (1) 2014..

УДК 331.5  
JEL J21; J62

# НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ И ГОТОВНОСТЬ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ К АКТИВНОМУ ПОВЕДЕНИЮ НА РЫНКЕ ТРУДА

**О.В. Забелина,**

доктор экономических наук, профессор,  
начальник Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений  
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России  
E-mail: [Zabelina\\_OV@vcot.info](mailto:Zabelina_OV@vcot.info)  
Москва, Россия  
ORCID 0000-0001-7723-2852

**А.В. Майорова,**

специалист Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений  
E-mail: [mayorovaav@vcot.info](mailto:mayorovaav@vcot.info)  
Москва, Россия  
ORCID 0000-0001-9191-2133

**Е.А. Матвеева,**

специалист Лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений  
E-mail: [ea\\_matveeva@vcot.info](mailto:ea_matveeva@vcot.info)  
Москва, Россия  
ORCID 0000-0002-2366-610X

## АННОТАЦИЯ

Цель данной статьи — определение сущности и особенностей развития в российской экономике новых форм занятости, а также готовности занятого российского населения к активному поведению на рынке труда, в том числе к смене форм занятости (вовлечению в новые формы занятости).

В рамках статьи: проведен обзор отечественных и зарубежных исследований в области неформальной и нестандартной занятости; выделены и охарактеризованы значимые для развития российской экономики и общества новые формы занятости; на основе социологического опроса проведен анализ социальных установок и диспозиций населения России в отношении новых форм занятости.

Для решения исследовательских задач авторами были использованы методы контент-анализа и сравнительного анализа нормативных правовых актов, методической, научной литературы, метод социологических исследований (всероссийский телефонный опрос населения).

В статье отражены следующие результаты исследования: проведена систематизация позиций российских экспертов о сущности категорий «неформальная занятость», «нестандартная занятость», «гибкая занятость», «новые формы занятости»; дана сравнительная оценка классификаций форм занятости и предложена авторская схема соотношения неформальных, нестандартных и новых форм занятости; выделены и охарактеризованы значимые для развития российской экономики и общества новые формы занятости (самозанятость, в том числе фриланс), волонтерство (добровольчество), дистанционная занятость (телетруд) и деятельность по предоставлению труда работников (агентская занятость); выявлена достаточно высокая готовность значительной части работающего населения к активному поведению на рынке труда в условиях цифровизации экономики, в том числе на основе перекавалификации, перехода в новые формы занятости (включая дистанционную занятость и самозанятость), а также отраслевые, профессиональные, половозрастные особенности трудовых установок и диспозиций работников.

Результаты исследования могут быть использованы при выработке мер совершенствования активной политики занятости в Российской Федерации.

**Ключевые слова:** рынок труда; новые формы занятости; самозанятость (фриланс); работающее население; трудовая активность; социальные установки и диспозиции.

# NEW NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT AND THE WILLINGNESS OF THE WORKING POPULATION OF RUSSIA TO ACTIVE BEHAVIOR IN THE LABOR MARKET

**O.V. Zabelina,**

Doctor of Economics, professor,  
Head of the Laboratory of strategic research of social and labor relations from Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation  
E-mail: Zabelina\_OV@vcot.info  
Moscow, Russia  
ORCID 0000-0001-7723-2852

**A.V. Mayorova,**

Specialist of the Laboratory of strategic research of social and labor relations from Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation  
E-mail: mayorovaav@vcot.info  
Moscow, Russia  
ORCID 0000-0001-9191-2133

**E.A. Matveeva,**

Specialist of the Laboratory of strategic research of social and labor relations from Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation  
E-mail: ea\_matveeva@vcot.nfo  
Moscow, Russia  
ORCID 0000-0002-2366-610X

## ANNOTATION

The objective of this article is to determine the nature and characteristics of the development of new non-standard forms of employment in the Russian economy, as well as the willingness of the employed Russian population to active behavior in the labor market, including the change of the form of employment (engaging in new forms of employment).

In the article, the following problems have been solved: domestic and foreign studies have been reviewed in field of informal and non-standard employment; new forms of employment significant for the development of the Russian economy and society have been identified and characterized; based on a sociological survey, social attitudes and dispositions of the Russian population have been analyzed in relation to new forms of employment.

To solve the research problems, the authors have used the methods of content analysis and comparative analysis of regulatory legal acts, methodological and scientific literature, the method of sociological research (all-Russian telephone survey of the population).

The article presents the following results: the views of Russian experts has been systematized on categories "informal employment", "non-standard employment", "flexible employment", "new forms of employment"; the comparative assessment of the classification of forms of employment has been provided as well as the author's logical scheme for the correlation of informal, non-standard and new forms of employment; new forms of employment significant for the development of the Russian economy and society (self-employment, including freelance; volunteering; distance employment and secondment (agency labor) have been identified and characterized; sufficiently high willingness of a considerable part of the working population has been identified to active behavior in the labor market in the conditions of economy digitalization, including those based on retraining, and transition to new forms of employment (including distance employment and self-employment), as well as field, professional, gender and age aspects of labor attitudes and dispositions of employees.

The results of the research can be used to develop measures to improve the active employment policy in the Russian Federation.

**Keywords:** labor market; new forms of employment; self-employment (freelance); working population; labor activity; social attitudes and dispositions.

## ВВЕДЕНИЕ

Новации в сфере занятости наряду с общемировыми тенденциями имеют значительную национальную специфику, обусловленную как уровнем развития экономики и ее структурой, степенью государственного регулирования экономики (в том числе социально-трудовой сферы), так и социокультурными факторами (традициями, обычаями, ценностями и др.).

Отечественными учеными в последние годы уделяется большое внимание исследованию национальных особенностей и проблем развития рынка труда и занятости [1–5], нестандартных форм занятости [4, 6], неформальной занятости [7–10], новых форм занятости [11–16], самозанятости и фриланса [17–20].

Контент-анализ и сравнительный анализ используемых различными авторами определений форм занятости и ее классификаций позволил выделить отличия неформальной, нестандартной занятости и понимание новых форм занятости в России, которое будет принято авторами в данной статье (табл. 1).

## НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И ЗАНЯТОСТЬ В НЕФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ

Категории «неформальная занятость» и «занятость в неформальном секторе» трактуются большинством отечественных ученых достаточно однородно.

Наиболее часто российские эксперты ссылаются в своих исследованиях на используемую в настоящее время Росстатом методику расчета численности лиц, занятых в неформальном секторе экономики, разработанную З.А. Рыжиковой<sup>1</sup>.

Население, занятое в неформальном секторе, – это лица, которые в течение обследуемого периода были заняты по меньшей мере в одной из единиц неформального сектора независимо от того, являлась данная работа для них основной или дополнительной. В состав населения, занятого в неформальном секторе, включаются:

- граждане, занятые предпринимательской деятельностью без образования юридического лица или работой на индивидуальной основе, а также занятые оказанием профессиональных или технических услуг (врачи, нотариусы, аудиторы, и др.) в частном порядке, независимо от того, имеют они или не имеют госу-

дарственную регистрацию в качестве предпринимателя;

- лица, занятые в крестьянских (фермерских) хозяйствах, главы которых зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица;
- лица, занятые оказанием платных услуг по дому (горничные, сторожа, водители, гувернантки, няни, домашние повара, домашние секретари и т.п.), независимо от того, рассматриваются они как наемные работники или как самостоятельно занятые;
- лица, работающие по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей;
- лица, занятые производством в домашнем хозяйстве продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и ее переработкой, если производимая продукция предназначена для продажи или обмена.

Отметим, что неформальная занятость и занятость в неформальном секторе неидентичны. В неформальном секторе можно выделить сегмент формальной занятости, как и в формальном секторе – сегмент неформальной (что характерно именно для развивающихся экономик).

Согласно одному из подходов, неформальную занятость можно представить как «социально-экономическое явление, состоящее в экономическом поведении индивидов, групп, общностей, участвующих в работе по найму или в рамках самозанятости на рынке труда, что приносит им прямо или косвенно доход без легального оформления трудовых отношений со всеми вытекающими из этого социальными, правовыми и экономическими последствиями» [21].

Значительный вклад в раскрытие сущности явления неформальной занятости внесли В.Е. Гимпельсон и Р.А. Капелюшников, которые определили неформальную занятость как экономическую категорию и провели разграничения с понятием «незарегистрированная занятость». По их мнению, незарегистрированная занятость по охвату участников намного шире, чем неформальная, поскольку включает занятость в криминальном секторе [9].

Зарубежные эксперты, как и отечественные, считают неформальную занятость сложным и многоаспектным явлением, которое, как правило, характеризуется отсутствием влияния трудового законодательства, налогообложения, социальной защиты или права на получение пособий, связанных с официальным трудоустройством [22].

<sup>1</sup> Рыжикова З.А. Методология статистической оценки занятости в неформальном секторе и неформальной занятости [Электронный ресурс]// Федеральная служба государственной статистики, 2011. – <https://www.hse.ru/data/2011/04/15/1210134067/rizhikova.pdf> (дата обращения: 12.01.2018).

## Соотношение неформальных, нестандартных и новых форм занятости / Correlation of informal, non-standard and new forms of employment

Способ участия в общественном труде	<b>Занятость по найму</b>		<b>Самостоятельная занятость</b> (в том числе индивидуальное предпринимательство)
Легальность трудовых отношений	<b>Формальная занятость</b>		<b>Неформальная занятость</b> – незарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды
Условия организации трудовых процессов	<b>Стандартная</b> (типичная) занятость	<b>Нестандартная</b> (гибкая) занятость (занятость, характеризующаяся изменением любого из стандартных условий)	
			<b>Новые формы</b>
		Занятость с нестандартными режимами рабочего времени (гибкие графики, неполное рабочее время, смена рабочего времени и др.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Фриланс как новая форма самозанятости</li> <li>• Волонтерство (добровольчество)</li> </ul>
		Занятость, связанная с социальным статусом работников [лица, занятые в личном подсобном хозяйстве; занятые в крестьянских (фермерских) хозяйствах; помогающие члены семьи]	
Постоянная работа наемного работника у одного работодателя в его производственном помещении при стандартной нагрузке в течение рабочего дня, недели, года	Занятость на работах с нестандартными рабочими местами (надомный труд, вахтовый метод работы и пр.)	• Дистанционная занятость (телетруд)	
	Занятость по нестандартным организационным формам (временные работники, совместительство)	• Деятельность по предоставлению труда работников (агентская занятость)	

Источник / Source: таблица составлена авторами / the table is made by the authors.

Международная организация труда (МОТ) рассматривает неформальную занятость как деятельность мелких хозяйственных единиц, производящих и распределяющих товары и услуги и состоящих главным образом из независимых, самостоятельно занятых производителей (в них используется труд членов семьи и наемных работников)<sup>2</sup>.

В определении Европейской комиссии речь идет о «недекларируемой работе и других видах оплачиваемой деятельности, которые по

своему характеру являются законными, но о которых не подается сведений государственным властям» [4].

Таким образом, в отношении неформальной занятости национальная трактовка учитывает специфику переходной, развивающейся экономики и является более широкой с точки зрения критерия «неформальности». Это необходимо учитывать для обеспечения возможности международных сравнений явления.

#### НЕСТАНДАРТНАЯ ( ГИБКАЯ ) ЗАНЯТОСТЬ

К определению нестандартной занятости до настоящего момента не сложилось единого подхода как в научном плане, так и на практике.

Так, по мнению В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой, нестандартные формы занятости

<sup>2</sup> Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах [Электронный ресурс] // Международное бюро труда. – Электрон. текстовые дан. – Женева: PRODOC, 2017. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_554952.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf), свободный (дата обращения: 15.01.2018).

представляют собой все формы занятости, отклоняющиеся от стандарта. А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин определяют нестандартные формы занятости как «организационно-правовые способы, условия трудоустройства с режимом неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, вызванные необходимостью для отдельных групп работать неполный рабочий день, а также необходимостью сдерживать нарастание безработицы». По мнению М.А. Винокурова, Н.А. Горелова, «к нестандартным формам занятости можно отнести нестандартные режимы использования полного рабочего времени, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения, применение снижающих издержки гибких систем заработной платы» [4].

Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова под нестандартными формами занятости понимают «результат применения работодателями практик найма, предназначенных ограничить или сократить до минимума численность своих постоянных кадровых работников, максимально повысить гибкость рабочей силы в плане ее использования и переложить все риски на плечи трудящихся» [4].

Н.В. Дороховой предложена следующая подробная классификация существующих форм нестандартной занятости по различным критериям [6]:

- *по гибкости режимов рабочего времени* — гибкий рабочий год, гибкая рабочая неделя, гибкий график рабочего времени;
- *по способу организации трудовой деятельности* — дистанционная работа (телетруд), работники по вызовам, вахтово-экспедиционная форма (сменный режим работы на отдаленных от предприятия участках), агентская занятость (лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг);
- *по степени индивидуализации* — самостоятельный труд;
- *по продолжительности рабочего времени* — недозанятость, неполная занятость, сверхзанятость;
- *по продолжительности трудовых отношений* — занятость на основе срочных трудовых договоров, занятость на основе договора гражданско-правового характера, разовая занятость, случайная занятость, временная занятость;
- *по статусу трудовой деятельности* — вторичная занятость и совместительство (эти понятия практически тождественны, подраз-

умевают занятость не по основному месту работы).

Вышеуказанный многокритериальный подход к классификации форм нестандартной занятости, получивший широкое распространение в научной литературе, дает представление о многогранности явления, однако не может служить основой для управления развитием тех или иных форм занятости в интересах экономики и общества.

В российской научной литературе достаточно широко распространено понятие «гибкая занятость», которое по содержанию является синонимом нестандартной, однако с ярко выраженным управленческим акцентом, нацеленностью на маневрирование, достижение баланса интересов участников социально-трудовых отношений.

Гибкая занятость прежде всего создает возможности работнику сочетать трудовые обязанности с личными делами и интересами (в том числе учебой, уходом за больными и несовершеннолетними членами семьи и др.), позволяет расширить вовлечение в трудовые отношения молодежи, женщин с детьми, а также лиц старших возрастных групп, лиц с ограниченными физическими возможностями.

С позиции работодателя гибкая занятость зачастую рассматривается как способ оптимизации расходов на персонал, что может привести к определенному ухудшению положения работников при несоблюдении баланса интересов сторон трудовых отношений. Такой аспект нашел отражение в научной литературе. Так, Г.А. Булатова выделяет следующие формы гибкой занятости: неполная занятость, сверхурочная занятость, временная занятость, случайная занятость, договор гражданско-правового характера, лизинг персонала, вторичная занятость и неформальная занятость [23].

Зарубежные исследователи также рассматривают нестандартную занятость с позиций работника и работодателя, отмечая в нестандартности высокие риски прежде всего для работника.

Например, П. Джаявардена выделяет следующую классификацию нестандартных форм занятости: временная занятость; случайная занятость; работники, не имеющие постоянного работодателя [24].

Согласно классификации МОТ, к нестандартным формам занятости относятся: временная занятость, работа неполное рабочее время и работа по вызову, многосторонние трудовые отношения (лизинг, заемный труд), замаскирован-

ные трудовые отношения (зависимая самостоятельная занятость)<sup>3</sup>.

Таким образом, в международных подходах, основанных на изучении опыта развития социально-трудовых отношений в странах с развитой рыночной экономикой, прослеживается более осторожное отношение к преимуществам нестандартной занятости ввиду возможности негативных последствий для работников. Неустойчивость (прекаризация) занятости стала рассматриваться как серьезная проблема современности и в контексте российских исследований [25].

#### НОВЫЕ ДЛЯ РОССИИ ФОРМЫ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ

В рамках настоящей статьи из многочисленных нестандартных форм занятости авторами были выделены новые для Российской Федерации формы занятости: фриланс как новая форма самозанятости, волонтерство (добровольчество), дистанционная занятость (телетруд) и агентская занятость (табл. 1), которые в данной статье были определены в качестве предмета исследования.

Основаниями для выделения новых форм занятости являются нестандартные условия организации труда (в том числе коворкинг, который пока не приобрел значительную популярность в России), количество субъектов (участников) отношений по поводу труда (например, один исполнитель — множество заказчиков или множество исполнителей — один заказчик) и правовая основа осуществления труда (в рамках трудовых отношений или на основе самостоятельного поиска работы и ее выполнения). При этом новые формы занятости могут иметь как одну из указанных выше характеристик, так и возникать на стыке характеристик.

Данные формы получили достаточно широкое распространение на российском рынке труда, однако отношение к ним со стороны занятого населения пока недостаточно изучено, а их специфика не в полной мере учитывается в системе государственного регулирования социально-трудовых отношений.

<sup>3</sup> Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах [Электронный ресурс] / Международное бюро труда. — Электрон. текстовые дан. — Женева: PRODOC, 2017. — Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_554952.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf), свободный (дата обращения: 15.01.2018).

#### САМОЗАНЯТОСТЬ И ФРИЛАНС

Сегмент «самозанятости», относящийся к нестандартной занятости, рассматривается часто и как неформальная занятость, так как многие в развивающихся странах самозанятые граждане работают без какой-либо государственной регистрации, т.е. неформально. По данным множества обследований [в том числе Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)], в зависимости от страны (региона) доля самозанятых составляет 45–50% [18].

Е.В. Бочарова и С.Т. Дакирова в своих исследованиях предложили следующее определение самозанятости: «Самозанятость — это форма экономической активности, когда индивид обеспечивает свое существование за счет самостоятельного поиска источника доходов и занимается экономической деятельностью, которая не противоречит принятым в государстве нормативно-законодательным документам» [26].

Наряду с традиционными формами самозанятости (работа в личном подсобном хозяйстве и фермерство, труд помогающих членов семьи, занятия народными промыслами и др.), в последнее десятилетие в России, особенно на фоне развития интернет-технологий поиска работы, стал расширяться новый сегмент самозанятости, связанный с трудом профессионалов, — сфера фриланса. Термины «фрилансер», «фриланс» широко используются в отечественной научной литературе, однако не отражены в российских нормативно-правовых актах.

К так называемым фрилансерам относятся люди, которые являются независимыми профессионалами высокой квалификации, не состоящими в штате организации, не включенными в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализующими свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь при этом субподрядчиком единственного заказчика. По своей сути они являются самозанятыми гражданами, относящимися к неформальному сектору экономики, поскольку (в отличие от индивидуальных предпринимателей) большинство российских фрилансеров не зарегистрированы в ФНС [20].

Что касается международных подходов к трактовке самозанятости, то, согласно классификации МОТ, к самозанятому населению относят [4]:

- индивидуальных предпринимателей, не использующих наемный труд;
- предпринимателей некорпоративного бизнеса, привлекающих наемный труд;
- членов производственных кооперативов;

- неоплачиваемых работников семейных предприятий.

Как следует из вышеизложенного, зарубежные фрилансеры — это предприниматели. В России на настоящем этапе допускается большая вариативность осуществления работы в качестве самозанятого (фрилансера).

#### ВОЛОНТЕРСТВО (ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО)

Волонтерство (добровольчество)<sup>4</sup> в рамках данного исследования рассматривается как разновидность трудовой занятости, так как оно соответствует трактовке занятости в Законе «О занятости населения в Российской Федерации» [15]. Поскольку сфера волонтерского труда находилась в России вне сферы правового регулирования и только в последние несколько лет в стране происходит активное формирование нормативно-правовой базы для ее развития (в том числе в части оформления волонтерской книжки, методов статистического исследования волонтерской деятельности и др.), данную занятость в России можно считать новой.

Что касается определения сущности волонтерской деятельности, под ней, как правило, понимается «добровольная, социально значимая деятельность людей независимо от возраста, расы, пола и вероисповедания в мероприятиях, направленных на решение социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе, не связанных с извлечением прибыли» [14].

В международной практике (на уровне ООН и МОТ) в «Руководстве по оценке волонтерского труда» волонтерский труд определяется как неоплачиваемая необязательная работа, т.е. время, которое лица тратят безвозмездно на деятельность, осуществляемую либо через организацию, либо непосредственно в интересах других лиц, не входящих в состав их собственного домохозяйства. Значение волонтерской деятельности фиксируют в своих документах и другие международные организации: Европейский парламент, Совет Евросоюза<sup>5</sup>.

При этом если при рассмотрении волонтерства со стороны МОТ речь идет о труде, в России

данное понятие заменено словом «деятельность». Тем не менее по своему содержанию и сущности определения волонтерства в России и остальном мире практически полностью совпадают.

Ряд зарубежных определений добровольчества тяготеет к социально-психологическим его оценкам. Так, Э. Верна определяет добровольчество как деятельность, которая основана отчасти на этических или идеологических мотивах и удовлетворении за счет предложения индивидуальных и групповых услуг обществу способами, которые зачастую требуют, по меньшей мере, обладания некоторой степенью жертвенности<sup>6</sup>. В. Тил считает, что волонтерство можно рассматривать как помощь индивида, которая ценится им и не направлена непосредственно на материальную выгоду или не является принудительной (вынужденной), тем самым она отличается от работы, рабства или призыва в армию [27].

Данные определения волонтерства являются несколько нестандартными по сравнению с представленными выше, однако все они основываются на принципе безвозмездной основы данной деятельности, а также на том, что индивид занимается волонтерством исключительно добровольно.

#### ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ (ТЕЛЕТРУД)

В научной литературе российскими авторами используются такие понятия, как дистанционная занятость (работа) и телетруд. При этом понятие телетруда, в отличие от дистанционной занятости (работы), заимствовано из зарубежных источников и не отражается в российских нормативно-правовых актах, а также в официальной статистике.

Определение «дистанционной работы» представлено в ст. 312.1 Трудового кодекса РФ: «Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работо-

<sup>4</sup> В Российской Федерации термины «волонтерство» и «добровольчество» рассматриваются как полные синонимы.

<sup>5</sup> Волонтерская деятельность – европейские практики регулирования [Электронный ресурс] / European Center for Not-for-Profit Law. – Электрон. текстовые дан. – Будапешт: [б.и.], 2014. – Режим доступа: <http://www.lawtrend.org/wp-content/uploads/2014/09/ECNL-VOLONTERSKAYA-DEYATELNOST-EVROPEJSKIE-PRAKTIKI-REGULIROVANIYA.pdf>, свободный (дата обращения: 20.01.2018).

<sup>6</sup> Kopcheva M. Comparative study of the laws affecting Volunteering and Voluntarism [Электронный ресурс] / М. Kopcheva. - Электрон. текстовые дан. – Red Cross Red Crescent, 2001. – Режим доступа: <http://www.ifrc.org/docs/IDRL/Volunteers/compstudyoflawsaffectingvolunteering.pdf>, свободный (дата обращения: 20.01.2018).

дателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет»<sup>7</sup>.

Что касается трактовок телетруда российскими и зарубежными авторами, то они практически не отличаются.

Так, немецкий ученый Д. Борнек в своих научных работах говорит о том, что телетруд — это «регулярно осуществляемая деятельность, опирающаяся на информационные технологии и включающая передачу посредством связи трудовых результатов, которая выполняется временно или постоянно на рабочем месте, пространственно находящемся вне предприятия, но связанном с центральным предприятием с помощью средств коммуникации» [28]. По мнению российского исследователя О.Ю. Никишиной, телетруд — «трудовая деятельность, которая в пространственном отношении организована удаленно от работодателя. Он опирается на информационную и коммуникационную деятельность, которая выполняется постоянно или временно на рабочем месте вне предприятия» [29] (например, программист, официально состоящий в штате компании, чье рабочее место фактически располагается дома; сотрудник call-центра или службы интернет-поддержки, работающий в специально оборудованном отдельном здании — не в здании нанимающей компании, и пр.).

Соответственно понятия дистанционной занятости (работы) и телетруда в отечественной и зарубежной трактовках можно рассматривать как синонимы.

#### АГЕНТСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ (ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ТРУДА РАБОТНИКОВ)

В российской научной литературе среди новых форм занятости выделяется агентская занятость. Многие отечественные авторы используют для характеристики агентской занятости термин «заемный труд» (как более понятный с их точки зрения), хотя заемный труд в 2014 г. в России был запрещен.

Агентская занятость по своей сути является деятельностью по предоставлению труда работников, поскольку именно такая формулировка существует в Трудовом кодексе РФ. Право предоставлять персонал сейчас есть у частных агентств занятости — компаний, зарегистрированных в России и надлежащим образом прошедших аккредитацию.

<sup>7</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. № 2858 (0).

Чаще всего авторами выделяются три вида агентской занятости, несколько отличающихся по характеру отношений сторон договора: лизинг персонала, аутсорсинг и аутстаффинг. Так, И.А. Банцекин предлагает следующее определение их сущности.

«Аутстаффинг — это вывод персонала за штат компании-заказчика и перевод его в штат агентства, при котором он остается на прежнем рабочем месте и выполняет прежние функции, но обязанности работодателя по отношению к нему выполняет уже компания-подрядчик. Агентство несет все обязательства (в том числе юридические и социальные) по отношению к работникам. Такой путь выбирается в том случае, если компания-заказчик по каким-то причинам не может содержать персонал в своем штате.

Аутсорсинг — это передача компании-исполнителю (подразделению внешней компании) целых функций или бизнес-процессов, т.е. покупка услуги провайдера, а не труда конкретных работников. В центре отношений с заказчиком находится результат работ или услуг, а деятельность непосредственных исполнителей не контролируется заказчиком. Получается, что работники оформлены у исполнителя, заработную плату выплачивает также он, а рабочее место находится на территории исполнителя.

«Лизинг персонала — это трехсторонние правоотношения, при которых агентство заключает с работником договор от своего имени, а затем направляет на работу в другую компанию на относительно длительный срок. При лизинге персонала агентство выступает не в роли посредника (как, например, при подборе персонала), а в качестве работодателя» [30].

Отметим, что особенности видов деятельности по предоставлению труда работников не выделены в российских нормативно-правовых актах и в настоящее время сведены к одному понятию — агентская занятость.

Особенности агентской занятости как нестандартной изучаются и зарубежными авторами. Так, по мнению Д. Хеллевига, агентская занятость — это предоставление компаниями своих сотрудников для постоянной работы под контролем и управлением своих клиентов. Работник нанимается у «компании-поставщика», получая там заработную плату, но фактически находится в подчинении и под контролем другой компании — клиента поставщика услуг [31].

В европейских странах, США и некоторых других применяются понятия агентской занято-

сти или заемного труда, такая занятость регламентируется МОТ и национальным законодательством.

МОТ вместо агентской занятости использует понятие «многосторонние трудовые отношения», которое и подразумевает под собой заемный труд. Иными словами, это трудовые отношения, при которых работники не оформлены непосредственно в компанию, которой они предоставляют трудовые услуги<sup>8</sup>.

В большинстве стран трудовые договоры заключаются работником с агентством, а отношения между агентством и фирмой — пользователем услуг этого работника регулируются гражданско-правовым договором. Получается, что работники, нанятые агентствами по предоставлению временного персонала, не вступают в трудовые правоотношения с фирмой — пользователем их услуг. Тем не менее законодательство некоторых стран, в том числе и России, вводит для фирм — пользователей услуг правовые обязательства по отношению к работникам, предоставляющим свой труд через агентство, что обычно касается гарантий безопасности и гигиены труда. Благодаря этому работники становятся более социально защищенными.

Таким образом, проведенный обзор исследований в области неформальной и нестандартной занятости, а также новых для России форм занятости позволил выделить особенности их национального понимания, частичное несовпадение отечественных и зарубежных трактовок их сущности. Эти обстоятельства следует учитывать при межстрановых сопоставлениях, а также при развитии государственного регулирования занятости на основе использования зарубежного опыта.

Выработка мер активной политики занятости в условиях реализации обозначенного Президентом России курса на прорывное научно-технологическое и социально-экономическое развитие страны затруднена также отсутствием информации об установках и диспозициях экономически активного населения, его оценках преимуществ и рисков новых форм занятости, готовности изменить сферу профессиональной деятельности, пройти переквалификацию, заняться предпринимательством и др.

<sup>8</sup> Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах [Электронный ресурс] / Международное бюро труда. — Электрон. текстовые дан. — Женева: PRODOC, 2017. — Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_554952.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf), свободный (дата обращения: 15.01.2018).

## АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНЫХ УСТАНОВОК И ДИСПОЗИЦИЙ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ В ОТНОШЕНИИ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

В 2018 г. ВНИИ труда Минтруда России совместно с СПбГУ провело всероссийское исследование отношения населения к новым формам занятости<sup>9</sup>. Его целью было изучение социальных установок и диспозиций экономически активного населения Российской Федерации в отношении труда и профессиональной деятельности, в частности установок в отношении возможной трансформации своей профессиональной деятельности в условиях цифровизации экономики, в том числе, на основе смены формы занятости (вовлечения в новые формы занятости).

Задачи исследования заключались в выяснении особенностей отношения к происходящим изменениям в работе по найму, к samozанятости и предпринимательству для разных групп населения страны (половозрастных, социально-профессиональных, жителей разных регионов, занятых разными видами деятельности) по следующим характеристикам:

- оценка рисков исчезновения своей профессиональной деятельности в краткосрочной перспективе; планы по изменению вида деятельности с повышением или понижением квалификации, повышением или понижением качества своей жизни и уровня материального благополучия;
- содержание предпочтительной деятельности;
- разделение ценностей samozанятости/фриланса: самостоятельно регулировать рабочее

<sup>9</sup> Совместный исследовательский проект Санкт-Петербургского государственного университета и ВНИИ труда Минтруда России реализован на базе Ресурсного центра социологических и интернет-исследований СПбГУ с использованием компьютерной системы для проведения телефонных опросов / CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing). Научные руководители проекта — д-р. социол. наук., доцент кафедры социального анализа и математических методов в социологии Санкт-Петербургского государственного университета А.В. Мальцева; д-р экон. наук, профессор, начальник лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений ВНИИ труда Минтруда России О.В. Забелина. Целевой группой при исследовании являлись граждане РФ в возрастном диапазоне 18–59 лет, занятые трудовой деятельностью, приносящей доход. Репрезентативная выборка для всероссийского телефонного опроса «Социальные установки и диспозиции населения Российской Федерации в отношении новых форм занятости: субъективные оценки» составила 1634 человека. Ошибка выборки: 5%. Расчет ошибки выборки по признакам: пол, возраст, место проживания (типы населенных пунктов, федеральные округа). Распределение по уровню образования, сферам занятости, по типу основного места работы, отраслям экономики, семейному положению и уровню заработной платы получено случайно в ходе опроса. Случайная выборка по заданным стратам дает основания полагать, что полученное распределение отражает реальную ситуацию по стране.

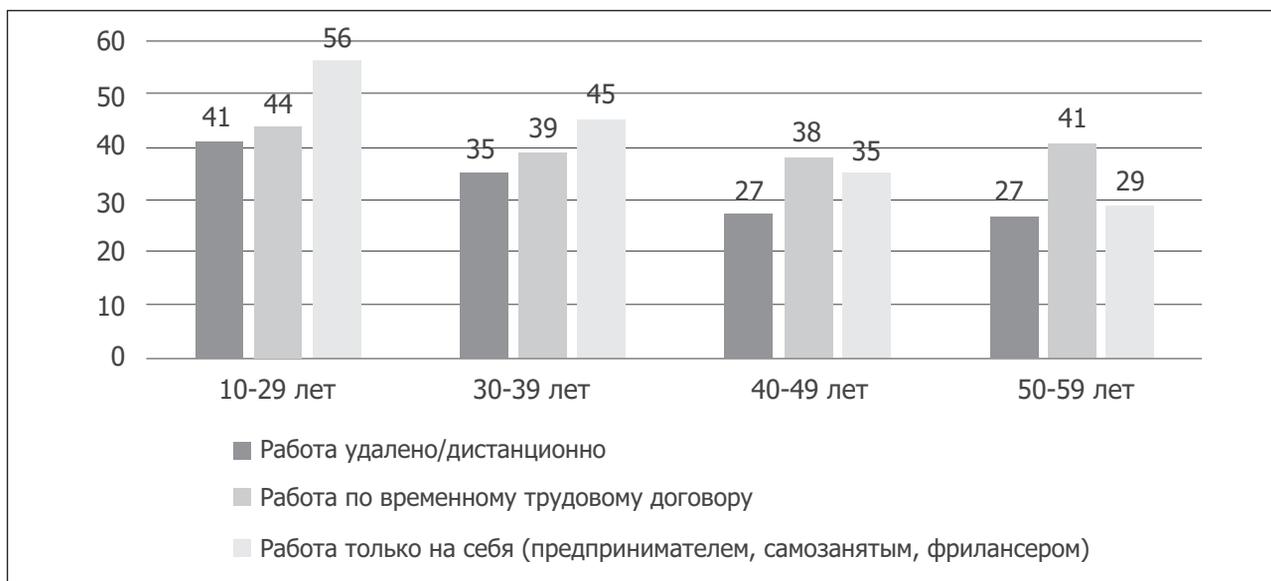


Рис. 1 / Fig. 1. Доля ответов «да» и «скорее да» на вопрос о содержании предпочтительной деятельности, % (распределение по возрасту) / Distribution of answers “Yes” and “rather Yes” to the question about the content of preferred activity, in % (age distribution)

Источник / Source: рисунок составлен авторами на основе данных совместного социологического исследования ВНИИ труда и СПбГУ «Социальные установки и диспозиции населения Российской Федерации в отношении новых форм занятости: субъективные оценки» / the table has been compiled by the authors based on the data of the joint sociological research of the All-Russian Scientific Research Institute of Labor and St. Petersburg State University “Social attitudes and dispositions of the population of the Russian Federation in regards to new forms of employment: subjective assessments”.

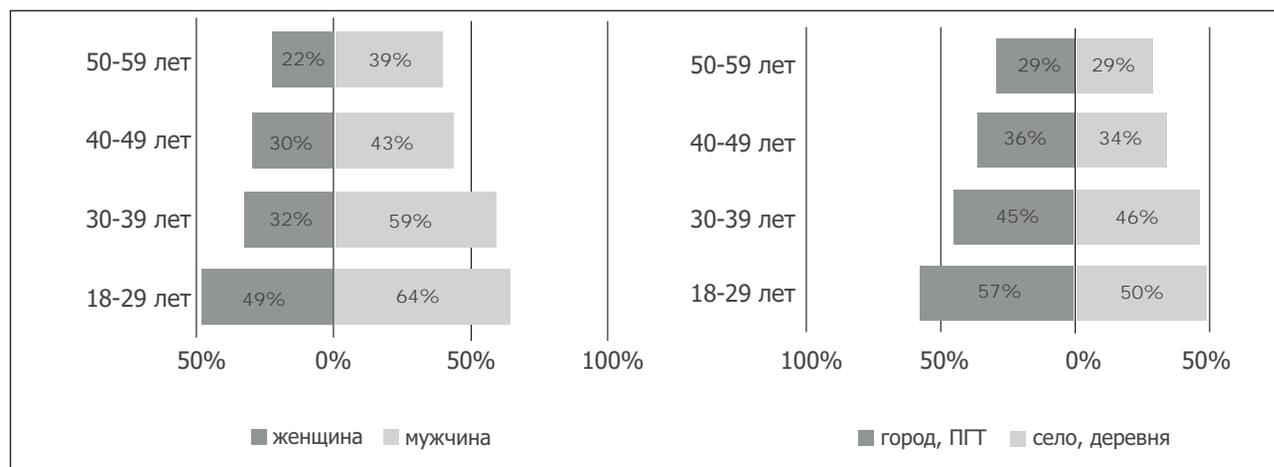


Рис. 2 / Fig. 2. Готовность к самозанятости как основному занятию: половозрастные и поселенческие особенности / Willingness for self-employment as the main occupation: age and settlement aspects

Источник / Source: рисунок составлен авторами на основе данных совместного социологического исследования ВНИИ труда и СПбГУ «Социальные установки и диспозиции населения Российской Федерации в отношении новых форм занятости: субъективные оценки» / the table has been compiled by the authors based on the data of the joint sociological research of the All-Russian Scientific Research Institute of Labor and St. Petersburg State University “Social attitudes and dispositions of the population of the Russian Federation in regards to new forms of employment: subjective assessments”.

время, объем работы, место осуществления работы, воспринимаемые как значимое преимущество;

- готовность к предпринимательству (самозанятости) и условия их выбора, ожидаемые риски и способы их преодоления или минимизации;
- возможность совмещения традиционных трудовых отношений и самозанятости (фриланса);

- готовность к повышению квалификации, переподготовке, изучению новых технологий.

Исследование позволило выявить следующие особенности отношения к происходящим изменениям в работе по найму, к самозанятости и предпринимательству для разных групп населения страны.

Социальные установки населения относительно новых форм занятости отражаются в содержании предпочтительной деятельности (при

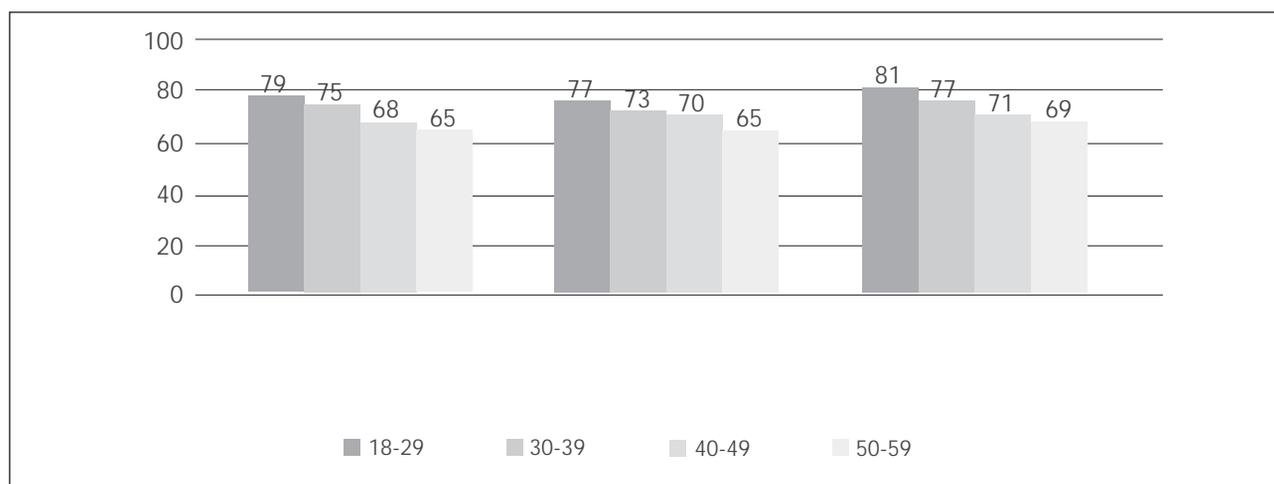


Рис. 3 / Fig. 3. Доля ответов «да» и «скорее да» на вопрос о ценностях самозанятости, % (распределение по возрасту) / Distribution of “Yes” and “rather Yes” answers to the question of the values of self-employment, % (age distribution)

Источник / Source: рисунок составлен авторами на основе данных совместного социологического исследования ВНИИ труда и СПбГУ «Социальные установки и диспозиции населения Российской Федерации в отношении новых форм занятости: субъективные оценки» / the table has been compiled by the authors based on the data of the joint sociological research of the All-Russian Scientific Research Institute of Labor and St. Petersburg State University “Social attitudes and dispositions of the population of the Russian Federation in regards to new forms of employment: subjective assessments”.

планируемой в ближайшей перспективе смене занятий).

Рассмотрим предпочтения населения относительно работы удаленно/дистанционно, по временному трудовому договору или работы только на себя (предпринимателем, самозанятым, фрилансером) (рис.1).

Треть россиян — 33% готовы работать удаленно или дистанционно, по временному трудовому договору — 41%. Работать на себя готовы 43% россиян (самое большое количество положительных ответов). Установки в отношении возможной трансформации своей профессиональной деятельности в условиях цифровизации экономики отличаются в различных половозрастных, социально-профессиональных группах, группах жителей разных регионов и занятых разными видами деятельности. При этом все изменения в занятости предпочтительны для мужчин более, чем для женщин. и для молодых более, чем для лиц старшего возраста (см. рис. 1, 2).

Готовность работать удаленно/дистанционно и работать фрилансером непрерывно снижается с возрастом — от 41 и 56% соответственно у молодежи 18–28 лет до 27 и 29% соответственно у респондентов 50–59 лет (в предпенсионном возрасте). Готовность работать по временному трудовому договору с возрастом практически не изменяется (рис. 2).

Готовность работать удаленно/дистанционно и работать предпринимателем, самозанятым, фрилансером растет с увеличением дохода респондента и характерна для лиц с более высоким уровнем образования (прежде всего в области

математических и естественных наук; области искусства и культуры; образования, педагогики). Вероятнее всего, эти лица выражают такую готовность по причине желания заниматься прикладной научной, инжиниринговой, консалтинговой деятельностью или деятельностью в сфере ухода/присмотра за детьми, репетиторства, а работники искусства и культуры — по причине сложности трудоустройства на постоянный найм (так как сфера их труда характеризуется распространенностью проектного и временного характера работы).

Распределение по роду занятий на основном месте работы респондентов показало, что в наибольшей степени готовы работать предпринимателем или самозанятым/фрилансером квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства, что скорее всего можно объяснить желанием данных работников открыть собственное дело в условиях возрастающего спроса на продовольствие и экологически чистое сырье.

Также выявлены отраслевые различия в установках работников на смену формы занятости (по отраслевой принадлежности предприятия/организации основного места работы респондента). В наибольшей степени готовы работать дистанционно работники сферы ИТ и сфер финансов, кредита, страхования, пенсионного обеспечения. Это обусловлено характером их работы, который зачастую предполагает возможность дистанционной занятости, так как многие трудовые функции реализуются преимущественно с использованием компьютера/через сеть Интер-

нет. Работа предпринимателем, самозанятым, фрилансером привлекательна для строителей, работников сферы ИТ, сфер торговли, гостиниц, ресторанов, общепита и сферы обслуживания.

В ходе исследования выявлен достаточно высокий потенциал готовности к самозанятости/предпринимательству в молодежном сегменте (особенно у молодых мужчин). При этом готовность к самозанятости/предпринимательству высказана практически каждым вторым жителем села/деревни в возрасте от 18 до 39 лет, что должно быть учтено при совершенствовании мер по государственной поддержке занятости.

#### РАЗДЕЛЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ САМОЗАНЯТОСТИ (ФРИЛАНСА) РАЗЛИЧНЫМИ ГРУППАМИ РОССИЙСКОГО НАСЕЛЕНИЯ

Население страны (более 70%) разделяет следующие ценности самозанятости (фриланса): возможность самостоятельно регулировать рабочее время, объем работы, выбирать место осуществления работы. Названные возможности в наибольшей степени ценятся молодыми респондентами (как мужчинами, так и женщинами), хотя остаются весьма значимыми для 2/3 «возрастных работников» (рис. 3).

Характерно, что преимущества самозанятости наиболее высоко оценивают лица с высоким уровнем дохода.

Возможности самостоятельно регулировать рабочее время и объем работы в наибольшей степени ценят лица с образованием в гуманитарной области, в области искусства и культуры, в области математических и естественных наук, имеющие преимущественно высшее образование, несколько высших образований или ученую степень. Как было отмечено ранее, респонденты с образованием в области искусства и культуры и в области математических и естественных наук проявили также наибольшую (по сравнению с респондентами, имеющими другой профиль образования) готовность к работе предпринимателем, самозанятым/фрилансером. Это показывает, что данные группы населения характеризуются высокой вероятностью перехода в ближайшее время в некоторые из новых форм занятости.

Отраслевое распределение показало, что преимущества самозанятости в наибольшей степени ценят работники сферы ИТ; торговли; гостиниц, ресторанов, общепита (ранее отмечалась их наибольшая готовность к переходу в самозанятость/фриланс и предпринимательство).

При этом высокая значимость для существенной доли российских работников возможностей саморегулирования в организации труда свидетельствует о их готовности не только (а иногда не столько) к самозанятости как единственному занятию, сколько к гибкой занятости по найму (в том числе дистанционной).

Возможность саморегулирования в занятости по основному месту работы весьма значима для многих российских наемных работников, неудовлетворенных уровнем оплаты труда, поскольку позволяет им работать дополнительно по найму (в том числе дистанционно) или в режиме самозанятости/предпринимательства.

#### ВОЗМОЖНОСТЬ СОВМЕЩЕНИЯ ТРАДИЦИОННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И САМОЗАНЯТОСТИ (ФРИЛАНСА) ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ

Если дополнительную работу по найму допускает половина работающего населения страны, то работа дополнительно в качестве самозанятого/индивидуального предпринимателя возможна для 40% работающего населения (табл. 2).

Для молодых людей в возрасте 18–29 лет дополнительная работа как по найму, так и в качестве самозанятого/индивидуального предпринимателя более приемлема, чем для людей старших возрастов, так как процент положительных ответов неуклонно снижается по мере увеличения возраста респондентов. Это, вероятнее всего, связано с комплексом таких причин, как увеличивающаяся с возрастом потребность в стабильности и социальных гарантиях, ухудшающееся с возрастом состояние здоровья, необходимость ухода за нетрудоспособными членами семьи, в том числе внуками, и пр.

Дополнительная работа по найму более приемлема для лиц со средним уровнем дохода (возможно потому, что они хотят иметь гарантированный дополнительный заработок). Дополнительно работать в качестве самозанятого/индивидуального предпринимателя преимущественно желают лица с высоким уровнем дохода. Поскольку группа лиц именно с данным уровнем дохода больше всего разделяет ценности самозанятости, можно предположить, что опрошенные предпочитают самозанятость именно как дополнительную, а не основную работу.

Характерно, что работа дополнительно по найму названа приемлемой большинством работников сельского и лесного хозяйства, строительства, ЖКХ, торговли, сфер финансов, кредита, страхо-

Таблица 2 / Table 2

Доля ответов «да» и «скорее да» на вопрос о возможности совмещения традиционных трудовых отношений и самозанятости, % (распределение по возрасту) / Distribution of “Yes” and “rather Yes” answers to the question of the possibility to combine traditional labor relations and self-employment, % (age distribution)

Возраст, лет	Работа дополнительно по найму	Работа дополнительно в качестве самозанятого/ индивидуального предпринимателя
18–29	56	54
30–39	54	44
40–49	49	33
50–59	40	23

Источник / Source: таблица составлена авторами на основе данных совместного социологического исследования ВНИИ труда и СПбГУ «Социальные установки и диспозиции населения Российской Федерации в отношении новых форм занятости: субъективные оценки» / the table has been compiled by the authors based on the data of the joint sociological research of the All-Russian Scientific Research Institute of Labor and St. Petersburg State University “Social attitudes and dispositions of the population of the Russian Federation in regards to new forms of employment: subjective assessments”.

вания, пенсионного обеспечения, сферы ИТ, образования, культуры и искусства. Что касается дополнительной работы в качестве самозанятого/индивидуального предпринимателя, то она названа приемлемой большинством работников сферы ИТ, строительства, сферы гостиниц, ресторанов и общепита (что коррелирует с результатами опроса о предпочтительной деятельности респондентов и разделении ими ценностей самозанятости). Можно предположить, что работники данных сфер деятельности с наибольшей вероятностью могут перейти в самозанятость или индивидуальное предпринимательство по сравнению с работниками других сфер (как в качестве основной, так и в качестве дополнительной работы).

### ВЫВОДЫ

Таким образом, проведенное социологическое исследование выявило:

- в целом достаточно высокий уровень понимания российскими работниками неизбежности изменений в содержании и характере их труда, роста требований к умениям и навыкам; готовность значительной части населения к активному поведению на рынке труда, в том числе на основе переквалификации, перехода в новые формы занятости [включая дистанционную занятость и самозанятость (предпринимательство)];
- подавляющая часть работающего населения проявляет интерес к своей сегодняшней профессии, заинтересована в работе по найму и готова к обучению и переквалификации прежде всего за счет государства или работодателя. Всеми возрастными группами российского населения высоко оцениваются возможности

самостоятельно регулировать рабочее время и объем работы, выбирать место работы, что требует адекватных мер по использованию гибких, нестандартных форм занятости при сохранении работникам социальных гарантий;

- лицами, готовыми к переменам в своей профессионально-трудовой деятельности, в России являются прежде всего молодые мужчины (от 18 до 29 лет), не состоящие в браке, не имеющие детей, с отличным здоровьем (по собственным оценкам) и высокой заработной платой (от 40 000 рублей), проживающие в региональных центрах. Они, как правило, удовлетворены режимом труда и отдыха по основному месту работы, проявляют интерес к своей профессии, считают свою профессию востребованной на рынке труда, стремятся к карьерному росту, но не довольны своим заработком.

Иначе говоря, доминирующим фактором перехода к одной из новых форм занятости (как в качестве основной работы, так и в качестве дополнительной) выступает неудовлетворенность уровнем оплаты труда. Готовность к переменам в этой социальной группе связана с наименьшей степенью риска в случае потери работы, поскольку речь идет преимущественно о самообеспечении, без ответственности за иждивенцев. Способность и готовность данной группы к переменам в трудовой деятельности, к активному труду должна быть поддержана в рамках государственных и региональных программ поддержки занятости для предупреждения нежелательного для развития страны оттока перспективной рабочей силы из мест сегодняшнего проживания — региональных центров.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Асалиев А.М. Проблемы участия государства в регулировании рынка труда. Международная научно-практическая конференция «Товарный менеджмент: экономический, логистический и маркетинговый аспекты. М., 2016. С. 21–27.
2. Мобильность и стабильность на российском рынке труда: монография / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: ИД Высшей школы экономики, 2017. 529 с.
3. Асалиев А.М., Бычин В.Б., Бобков В.Н. и др. Экономика труда / Под ред. А.М. Асалиева. М.: ИНФРА-М, 2014. 336 с.
4. Вишневская Н.Т. и др. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда: монография / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: ИД Высшей школы экономики, 2014. 535 с.
5. Кострюкова Н.Н. Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере // Интернет-журнал «Науковедение». 2011. С.11–16.
6. Дорохова Н.В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения// Вестник ВГУИТ. 2017; (1): 381-385.
7. Вередюк О.В. Неформальная занятость: структура и факторы риска в России// Вестник Санкт-петербургского университета. 2016; (4): 33-48.
8. Забелина О.В., Локтюхина Н.В., Мартынов Д.В. Особенности неформальной занятости в России и возможности ее снижения в Москве. VI международная научная конференция «Абалкинские чтения»// 2016; (6): 101-115.
9. Михайлов А.Ю. Неформальная занятость на российском рынке труда// Интернет-журнал «Науковедение». 2015; (5): 1-9.
10. Леонова Л. А., Шушунина Н. А. Неформальная занятость в России: проблемы появления и изучения// Молодой ученый. 2011; (1): 132-135.
11. Разумов А.А. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт). М.: Дашков и К, 2017. 171 с.
12. Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения. Право// Журнал Высшей школы экономики. 2015; (2): 76-91.
13. Сергиевская И.А. Волонтерство в контексте занятости // Экономика труда. 2016; (3): 229-246.
14. Тарасова Н.В. Волонтерская деятельность как историко-педагогический феномен // Педагогическое образование в России. 2012; (4): 46-52.
15. Трохина А.В. Волонтерство как особая форма занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2012; (12): 111-120.
16. Юдин А.В. Стратегия управления дистанционной формой занятости // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2014. (4): 121-125.
17. Байтенизов Д.Т., Патласов О.Ю. Особенности развития фриланса на российском рынке труда: социологический аспект анализа // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2016; 156-164.
18. Вишневская Н.Т. Самозанятость в переходных экономиках// Мировая экономика и международные отношения. 2013; (10): 58–67.
19. Лопухин В.Ю. Инновационный фриланс: новая форма трудовой занятости или инновационный образ жизни? // Метеор-Сити. 2016; (5): 3-12.
20. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров): Препринт. М.: ИД Государственного университета – Высшей школы экономики; 2009. 76 с.
21. Комлева М.Н. Неформальная занятость женщин. Проблемы и пути совершенствования социальной политики // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2011; (5): 73-76.
22. Julià Mireiaa, Tarafa Gemmaa, O'Campo Patriciad, Muntaner Carlesa, Jódar Peref, Benach Joana. Informal employment in high-income countries for a health inequalities research: A scoping review. ISO Press «Work». 2016. vol. 53; (2): 347-356.
23. Булатова Г.А. Формирование гибкого рынка труда при переходе к инновационной экономике// Алтайский государственный университет. 20154С (2): 26-29.
24. Priyanka Jayawardena. Standards for non-standard forms of employment in Sri Lanka. The Daily FT. 2017.
25. Абрахам К., Александрова О.А., Антонов М.В. и др. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда / Под ред. В.Г. Квачева. М.: РеалПринт, 2017. 560 с.
26. Бочарова Е.В., Дакирова С.Т. Проблемы и направления развития самозанятости в сельской местности // Известия Саратовского университета. 2014; 37-42.
27. Van Til, Jon. Mapping the Third Sector: Voluntarism in a Changing Social Economy. Washington, DC: Foundation Center; 1998
28. Bornecke D. Telearbeit: Handlungsanleitungen für den Personalpraktiker/ D. Bornecke, S. Klein-Jahns, M. Scheurer. BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Köln: GDA, Ges. für Marketing und Service der Dt. Arbeitgeber. 1999; 143.
29. Никишина О.Ю. Нестандартная занятость как форма рационального использования рабочего времени в условиях инновационных преобразований: Дис. .... М.: ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда РФ; 2015. 189 с.
30. Банцекин И.А. Проблема заемного труда в России // Экономикс. 2013; (1): 69-81.
31. Hellevig J., Usov A., Katsyshev I. Awara Russian Tax Guide. Awara Group, 2014. 123 p.

REFERENCES

1. Asaliev A. M. Problems of state participation in the regulation of the labor market / A. M. Asaliev // International scientific and practical conference "Commodity Management: economic, logistic and marketing aspects." 2016. P. 21-27.
2. Mobility and stability in the Russian labor market: monograph / ed. by V. E. Gimpelson, R. I. Kapelyushnikov; NRU HSE. - Moscow: Publishing House of NRU HSE, 2017. 529 p.
3. Labor Economics: textbook / A. M. Asaliev, B. V. Bychin, V. N. Bobkov; ed. by A. M. Asaliev. - Moscow: Scientific research centre INFRA-M, 2014. 336 p.
4. Vishnevskaya N.T. [and others] In a regulation shadow: informality in the Russian labor market: monograph / under the editorship of V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov. - Moscow: Publishing house of HSE, 2014. 535 p.
5. Kostryukova, N. N. Prospects for the development of non-typical employment in the field of science / N. N. Kostryukova // Internet-journal "Science studies". 2011. 11-16.
6. Dorokhova N. V. Analysis of approaches to classification of forms of non-standard employment / N. V. Dorokhova // Bulletin of VGUIT. 2017.(1): 381-385.
7. Veredyuk O.V. Informal employment: structure and risk factors in Russia / O.V. Veredyuk// Reporter of the St. Petersburg university. 2016. (4): 33-48.
8. Zabelina, O. V., Laktiukhina N. V. Martynov D. V. Peculiarities of informal employment in Russia and possibilities of its reduction in Moscow / O. V. Zabelina, N. V. Laktiuhina, D. V. Martynov // VI International scientific conference "Abalkin Readings". 2016 (6): 101-115.
9. Mikhailov A. Yu. Informal employment in the Russian labor market / A. Yu. Mikhailov // Internet-journal "Science studies". 2015 (5): 1-9.
10. Leonova L. A., Shushunina N. A. Informal employment in Russia: problems of emerging and study / L. A. Leonova, N. A. Shushunina // Young scientist. 2011 (11): Vol.1. 132-135.
11. Razumov A.A. Non-standard employment as the form of using of working hours (Russian and international experience) / A.A. Razumov [and others]. - Moscow: Publishing and Trade Corporation "Dashkov and K", 2017. 171 p.
12. Zakalyuzhnaya N. V. Distance employment and similar legal relations / N. V. Zakalyuzhnaya. Journal of HSE. 2015. (2): 76-91.
13. Sergievskaya I. A. Volunteering in the context of employment / I. A. Sergievskaya // Labor Economy. 2016. (3): 229-246.
14. Tarasova N. V. Volunteering as a historical and pedagogical phenomenon / N. V. Tarasova // Pedagogical education in Russia. 2012 (4): 46-52.
15. Trokhina A.V. Volunteering as a special form of employment / A.V. Trokhina // The living standard of the population of the regions in Russia. 2012 (12): 111-120.
16. Yudin A. V. The management strategy of distance employment / A. V. Yudin // Bulletin of Omsk University. Series "Economics". 2014 (4): 121-125.
17. Baitelesov D. T., Patlasov O. Y. Features of development of freelance in the Russian labor market: sociological aspect of the analysis / D. T. Baitelesov, O. U. Patlasov // Science about person: humanitarian researches. 2016. 156-164.
18. Vishnevskaya N. T. Self-employment in transitional economies / N. T. Vishnevskaya // World economy and international relations. 2013. (10): 58-67.
19. Lopukhin V.Yu. Innovative freelance: a new form of employment or a new way of life? / V. Yu. Lopukhin // Meteor-City. 2016. (5): 3-12.
20. Strebkov D. O., Shevchuk A.V. Freelancers in informational economy: how Russians master new forms of organization of work and employment (by results of the First All-Russian census of freelancers): Preprint / D. O. Strebkov, A. V. Shevchuk. -M.: Publishing House of NRU HSE, 2009. 76 p.
21. Komleva M. N. Women's informal employment. Problems and ways to improve social policy// Bulletin of the Kazan law Institute of MIA of the Russian Federation. 2011. (5): 73-76.
22. Julià Mireiaa, Tarafa Gemmaa, O'Campo Patriciad, Muntaner Carlesa, Jódar Peref, Benach Joana. Informal employment in high-income countries for a health inequalities research: A scoping review. ISO Press «Work». 2016. vol. 53; (2): 347-356.
23. Bulatova G.A. Formation of a flexible labor market in the transition to an innovative economy / G. A. Bulatova // Altai State University. 2015. (2): 26-29.
24. Priyanka Jayawardena. Standards for non-standard forms of employment in Sri Lanka. The Daily FT. 2017.
25. Abrakham K., Aleksandrova O. A., Antonov M. V. [and others], Instability of employment: Russian and international contexts of the future world of labor / ed. by V. G. Kvachev. -Moscow: RealPrint, 2017. 560 p.
26. Bocharova E. V., Dakirova S.T. Problems and directions of development of self-employment in rural areas / E. V. Bocharova, S. T. Dakirova // Izvestiya of Saratov University. 2014. 37-42.
27. Van Til, Jon. Mapping the Third Sector: Voluntarism in a Changing Social Economy. Washington, DC: Foundation Center; 1998.
28. Bornecke D. Telearbeit: Handlungsanleitungen für den Personalpraktiker/ D. Bornecke, S. Klein-Jahns, M. Scheurer. BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Köln: GDA, Ges. für Marketing und Service der Dt. Arbeitgeber. 1999; 143.
29. Nikishina O. Y. Non-standard employment as a form of rational use of working hours in the conditions of innovative transformations: inaugural dissertation of Ph. D. in Economics/ O. Y. Nikishina. -Moscow: Federal state budgetary institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, 2015. 189 p.
30. Bantsekin I. A. The problem of agency labor in Russia / I. A. Bantsekin // Economics. 2013. (1): 69-81.
31. Hellevig J., Usov A., Katyshev I. Awara Russian Tax Guide. Awara Group, 2014. 123 p.

УДК 331.5.024.5

# ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ НАЛОГОВОГО МАНЕВРА НА СОКРАЩЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА ЗАНЯТЫХ В НЕФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

**А.Л. Сафонов,**

доктор экономических наук, профессор,  
проректор ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»,  
главный научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва  
E-mail: razvitie@atiso.ru

**Д.В. Некипелова,**

аспирантка кафедры экономики труда  
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»,  
Москва, Россия  
E-mail: d.nekipelova@mail.ru

## АННОТАЦИЯ

В статье анализируется эффективность проведения «налогового маневра» — снижения ставки страховых взносов взамен повышения налога на добавленную стоимость как одной из предполагаемых мер, направленных на сокращение количества занятых в неформальном секторе экономики. Рассматривается дальнейшая перспектива повышения налоговой нагрузки на потребление и труд в части отмены льготных ставок налога на добавленную стоимость (НДС), введения налога с торгового оборота и повышения ставки налога на доходы физических лиц (НДФЛ) с точки зрения влияния на неформальную составляющую в различных отраслях экономики. В статье подчеркивается необходимость наиболее комплексного анализа проблемы расширения занятости в неформальном секторе экономики России, поскольку необъективная оценка ситуации при совершении налогового маневра может привести к негативному социально-экономическому эффекту, понижая экономическую значимость налоговых реформ для государства.

**Ключевые слова:** неформальная занятость, занятость в неформальном секторе, налоговый маневр, совершенствование налоговой системы, работающие бедные.

UDK 331.5.024.5

# IMPACT ASSESSMENT OF TAX MANEUVER ON REDUCTION OF QUANTITY OF EMPLOYEES IN THE INFORMAL ECONOMY OF RUSSIA

**A.L. Safonov,**

doctor of Economics, professor,  
vice-rector of Educational Trade Union Establishment of higher education  
"Academy of Labor and Social Relations",  
chief researcher of Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor"  
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow  
E-mail: razvitie@atiso.ru

**D.V. Nekipelova,**

postgraduate student of chair for labor economics  
of Educational Trade Union Establishment of higher education  
"Academy of Labor and Social Relations",  
Moscow, Russia  
E-mail: d.nekipelova@mail.ru

**ABSTRACT**

The article analyzes the effectiveness of the "tax maneuver" - reducing the rate of insurance premiums in return for raising the value added tax as one of the proposed measures aimed at reducing the number of employees in the informal economy. A further prospect is envisaged of increasing the tax burden on consumption and labor in terms of the cancellation of preferential rates of value added tax (VAT), as well as the introduction of trade tax and increasing the tax rate on personal income (PIT) in regards to the impact on the informal component in various sectors of the economy. The article stresses the need for the most comprehensive analysis of the development of employment in the informal economy of Russia, since a biased assessment of the situation when making a tax maneuver can lead to a negative socio-economic effect, reducing the economic importance of tax reforms for the state.

**Keywords:** informal employment, employment in the informal economy, tax maneuver, improvement of tax system, the working poor

**ВВЕДЕНИЕ**

Распространение неформальной занятости является общемировой тенденцией. В зависимости от истоков формирования неформального сектора и предпосылок по его увеличению, правительствами различных стран проводится определенный комплекс мероприятий в рамках реализации налоговой, денежно-кредитной, экономической и социальной политики. Согласно выработанной стратегии Международной организации труда (далее – МОТ) комплексная легализация неформального сектора рынка труда включает семь ключевых направлений:

1. Стратегия роста и повышение качества занятости.
2. Совершенствование правового регулирования (нормативно-правовой базы), включая международные трудовые нормы и основные права.
3. Организация, представительство и социальный диалог.
4. Равенство: гендерное, ВИЧ-статус, этническая принадлежность, раса, каста, возраст, инвалидность.
5. Развитие предпринимательской среды: навыки, финансы (доступ к заемным средствам), менеджмент, доступ к рынкам.
6. Расширение социальной защиты: создание уровней социальной защиты и системы социального обеспечения.
7. Стратегия развития территорий (сельские и городские). [1]

В 2017 г. глава Министерства финансов Российской Федерации А.Г. Силуанов анонсировал инициативу ведомства по проведению налогового маневра, в рамках которого планируется снизить текущую ставку страховых взносов с 30 до 22% за счет повышения ставки налога на добавленную стоимость (НДС) с 18 до 22% при сохранении существующих льготных категорий по данному виду налога. Одним из ожидаемых эф-

фектов от предложенного маневра является стимулирование по выходу из «тени» предприятий и работников, занятых в неформальном секторе экономики, за счет снижения нагрузки на фонд оплаты труда; в то же время для бюджета эффект от маневра оценивается как «нейтральный»<sup>1</sup>.

Однако сможет ли государство получить желаемый эффект и какими будут реальные последствия от налогового маневра «22/22», мы попытаемся проанализировать в данной статье, учитывая структуру, отраслевую и региональную особенности неформальной занятости в России.

В первую очередь для объективной оценки последствий каких-либо мер, направленных на регулирование неформальной занятости, нужно иметь четкое представление о масштабах распространения данного явления. По оценкам Росстата, в России насчитывается 15,4 млн человек, занятых в неформальном секторе экономики, или более 21% от всех занятых в экономике. [2;3] Однако расчет по остаточному (балансовому) методу, т. е. подсчет разницы между численностью занятых по опросам населения и по данным самих предприятий (сведения о среднесписочной численности работников), увеличивает этот показатель с 15,4 млн до 25 млн человек, что составляет уже более 30% рынка труда. Данные социологических исследований также свидетельствуют о более широком распространении этого явления на рынке труда. При этом, для более чем 90% занятых неформальная работа является основной и зачастую единственным доступным способом обеспечения жизненно важного дохода для домохозяйств.

<sup>1</sup> «Мы видим, что чем больше мы повышаем ставку по страховым взносам, тем больше мы видим рост теневого сектора. Поэтому мы считаем, что здесь нужно пойти в обратном направлении, наоборот, снизить эту тяжелую нагрузку для предприятий на фонд оплаты труда. Она у нас одна из самых высоких не только среди стран с развивающейся экономикой, но и с развитыми экономиками.» А. Силуанов РБК 13.03.2017.

Среди основных видов неформальной занятости в России можно выделить следующие категории граждан:

- самозанятые и предприниматели неформального сектора, незарегистрированные официально (нелегальный малый и микробизнес);
- наемные работники на предприятиях неформального сектора;
- неформальные наемные работники предприятий формального сектора;
- занятые в собственном домашнем хозяйстве для производства товаров для продажи или обмена и помогающие им семейные и наемные работники (преимущественно в отрасли сельского хозяйства);
- помогающие наемные работники и члены семей на семейном предприятии и при ведении домашнего хозяйства (домашний персонал, обслуживающий домохозяйства);
- нелегальные мигранты.

Следует отметить двойственность потенциала, заложенного в занятых в неформальном секторе экономики. С одной стороны, это самозанятые граждане, как правило, обладающие предпринимательскими навыками и способные к ведению и развитию собственного бизнеса, следовательно, обладающие потенциалом работодателей. С другой стороны, это наемные работники, не принятые формальным сектором, которые, в свою очередь, обладают существенным нереализованным трудовым потенциалом (так как неформальная среда не позволяет им реализовать его в полной мере, кроме того, оказывает на них угнетающее воздействие), соответственно в неформальном секторе сосредоточен значительный ресурс роста экономической активности населения.

Как показывает диаграмма (рис. 1), около 11% составляют самозанятые, 57% — наемные работники неформального сектора и около 25% — занятые в домашних хозяйствах и их наемные работники. Самый скрытый показатель — неформальные работники в формальном секторе, в среднем его можно оценить около 7%, однако этот показатель может быть гораздо выше, если учитывать неформальную дополнительную занятость работников формального сектора. В исследованиях К. Виллиамса отмечается, что доля «квази-формальной» занятости достигает около 5% в развитых странах Европы. При этом доля скрытой заработной платы в странах Восточной и Центральной Европы гораздо выше, чем в странах Северной и Континентальной Европы, где к неформальным практикам прибегают в основном

в части оплаты сверхурочной и дополнительной работы. Таким образом К. Виллиамс приходит к выводу о тесном переплетении формального и неформального секторов. [5]

В России при оценке структуры оплаты труда наемных работников наблюдается присутствие неконтролируемых доходов, удельная доля которых в официальной заработной плате составляет от 32 до 40%, что в денежном выражении составляет от 6 млрд до 10 млрд руб. ежегодно (рис. 2). Кроме того, с 2011 г. наблюдается планомерный рост данной составляющей заработной платы работников, что также является косвенным подтверждением увеличения доли неформальной компоненты в формальном секторе экономики.

В целом можно отметить общее существенное ухудшение качества структуры российского рынка труда. Как показывает диаграмма на рис. 3, с 2008 г. происходит сокращение численности работников формального сектора наряду с ростом занятых в неформальном секторе экономики при сохранении количественных показателей занятых в сфере индивидуального предпринимательства.

В совокупности эти две тенденции свидетельствуют о перераспределении рабочей силы и доходов от занятости населения в пользу неформального сектора экономики ввиду нарастания нагрузки на формальный сектор.

Развитие неформальной занятости в таком соотношении влечет за собой целый ряд социально-экономических проблем, а именно:

- снижаются поступления налогов и сборов в бюджеты различных уровней;
- происходит недофинансирование Пенсионного фонда РФ и Фонда социального страхования РФ;
- нарушается трудовое законодательство в части соблюдения условий труда, техники безопасности, режима рабочего времени и пр.
- сдерживается рост высокотехнологичных производств, и, как следствие, падает производительность труда;
- происходит криминализация различных сфер экономики.

С позиции МОТ благоприятными условиями для развития неформальной экономики являются: высокий уровень безработицы, неполной (частичной или сезонной) занятости, нищеты, гендерного неравенства и нестабильной занятости. Неформальный сектор играет значительную роль в таких обстоятельствах, особенно в области получения доходов, из-за относительной легкости



Рис. 1. / Fig. 1. Примерная оценка структуры занятости в неформальном секторе экономики по видам неформальной занятости (по занятым только в неформальном секторе экономики) / Approximate assessment of the structure of employment in the informal economy by type of informal employment (for those employed only in the informal economy)

Источник / Sources: составлено авторами на основании собственных расчетов / compiled by the authors on the basis of their own calculations

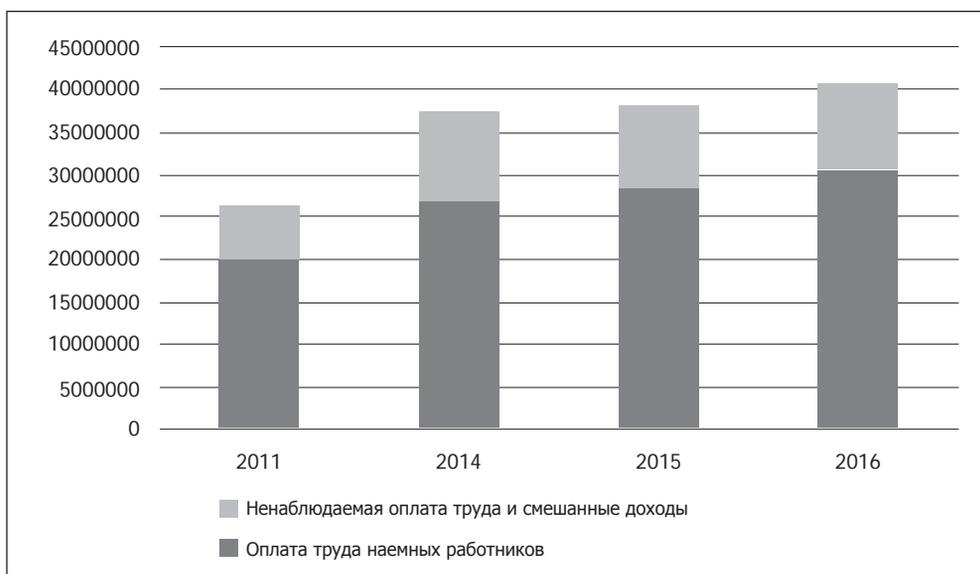


Рис. 2/ Fig. 2. Структура оплаты труда наемных работников, млн руб. / The structure of wages of employees, million rubles

Источник / Sources: Росстат [4] / Rosstat [4].



Рис. 3 / Fig. 3. Динамика структуры занятости в России / Dynamics of employment structure in Russia

Источник / Sources: Росстат [2;3] / Rosstat [2;3].

Таблица 1 / Table 1

Доля занятых в неформальном секторе экономики и уровень безработицы в России, % /  
Number of people employed in the informal economy and unemployment rate in Russia, %

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Доля занятых в неформальном секторе экономики от общей численности рабочей силы	18,3	19,5	19,3	16,4	18,2	19,0	19,7	20,1	20,5	21,2
Уровень безработицы	6,0	6,2	8,3	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2	5,6	5,5

Источник / Sources: Росстат [3] / Rosstat [3].

входа и низких требований к образованию, навыкам, технологиям и капиталу. Но большинство людей входят в неформальную экономику не по своему выбору, а из необходимости выжить и возможности деятельности, приносящей доход. [1]

Тенденция роста неформальной занятости в России подтверждается и данными Росстата, однако наряду с ростом показателя занятости в неформальном секторе экономики наблюдается сохранение достаточно низкого уровня безработицы, за исключением временного периода с 2009 по 2011 г., когда наблюдалось снижение количества занятых в неформальном секторе вместе с ростом уровня безработицы (табл. 1). С нашей точки зрения, данному обстоятельству способствовали следующие причины:

- проведение грамотной социально-трудовой политики государства в условиях экономического кризиса;
- повышение пособий по безработицы;
- рост количества рабочих мест в бюджетном секторе.

При этом сокращение численности неформально занятых и повышение уровня безработицы напрямую связано с замедлением темпов экономического роста (рис. 4). Однако, начиная с 2012 г., тенденция роста неформальной занятости и сокращения уровня безработицы возобновилась, существенных отклонений в показателях не наблюдалось.

Анализируя показатели неформальной занятости в соотношении с уровнем безработицы в регионах, наиболее четко прослеживается другая тенденция: высокий показатель неформальной занятости, как правило, соответствует высокому показателю уровня безработицы, в связи с чем можно расценивать как главный фактор роста неформальной занятости нехватку рабочих мест в формальном секторе экономики регионов. Так, в регионах с минимальными показателями неформальной

занятости (до 10%) уровень безработицы не превышает 4% (Москва, Санкт-Петербург, Мурманская область), а в регионах с высокими показателями неформальной занятости (более 40%) уровень безработицы составляет около 25% (в основном это регионы Северо-Кавказского федерального округа). Иными словами, в экономически развитых регионах с низким уровнем безработицы население отдает предпочтение формальным трудовым отношениям на основе трудового контракта. И наоборот, в регионах с низким уровнем экономического развития, в условиях дефицита рабочих мест в формальном секторе, граждане вынуждены соглашаться на неформальную занятость практически на любых условиях, даже существенно ущемляющих их права. Кроме того, все менее существенной становится экономическая выгода от неформальной занятости. Заработные платы в неформальном секторе соотносятся с размером оплаты труда в формальном секторе, следовательно, работодатели используют полученные резервы за счет экономии денежных средств на обслуживание фонда оплаты труда для повышения маржинальности своей деятельности. Это обстоятельство еще раз доказывает, что неформальные трудовые отношения в России в большей степени являются альтернативой безработице, чем занятости в формальном секторе экономики. Закономерным процессом в таких условиях является снижение уровня доверия граждан к государству, повышение социальной напряженности и рост бедности.

В мировой практике среди причин распространения неформальной занятости также выделяют высокий уровень бюрократии, чрезмерную налоговую нагрузку на бизнес, непрозрачность системы налогообложения и государственного управления, высокий уровень бедности населения. «Страны с наибольшей вероятностью будут повышать свою конкурентоспособность и уро-

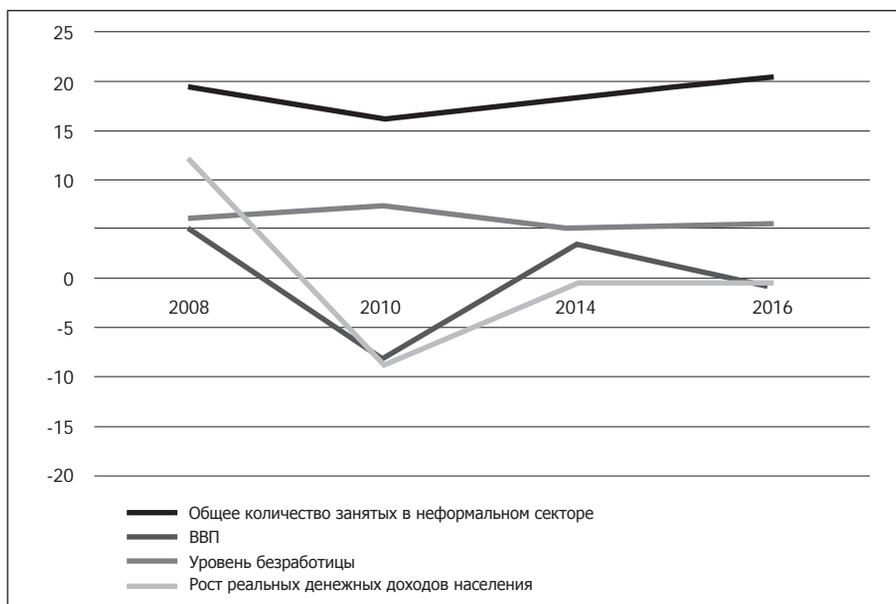


Рис. 4 / Fig. 4. Доля занятых в неформальном секторе в общей численности занятых, включая долю самозанятых, в соотношении с динамикой ВВП и уровнем безработицы, % / Number of people employed in the informal sector in total numbers of the employed, including the number of self-employed, in relation to the dynamics of GDP and the unemployment rate, %

Источник / Sources: Росстат [3;4] / Rosstat [3;4].

вень развития — и, следовательно, будут сокращать долю неформальной экономики — если есть открытый поток информации для людей, адекватная защита права собственности, особенно бедных, исполнение контрактов и низкая стоимость разрешения споров, а также равноправный доступ к судебной системе для людей в целом».[6]

Важным показателем, отражающим прозрачность налоговой системы государства, является структура налогов и, прежде всего, соотношение доли прямых и косвенных налогов. Например, в налоговых системах развитых стран, таких как США, Япония, Канада, Великобритания, преобладают прямые налоги, а во Франции — косвенные (они составляют 56,6%; это универсальные и индивидуальные акцизы, взносы работодателей в фонды социального страхования). Общий показатель налоговой нагрузки в России наиболее близок к развитым странам, а не развивающимся и составляет до 47%, уступая только Франции с показателем 62,7%, при этом особенностью российской системы налогообложения является преобладание доли косвенных налогов над прямыми.

Диаграмма, изображенная на рис. 5, отображает структуру российской налоговой системы в динамике, где начиная с 2010 г. заметной тенденцией является нарастание доли косвенных налогов. Дополнительные меры по повышению НДС, в том числе отмена льготных ставок и введение на-

лога с продаж, выражают стремление государства к дальнейшему увеличению доли косвенных налогов в общей структуре российского налогообложения. Многие эксперты отмечают, что в целом для компаний в различных отраслях положительный эффект от снижения ставки страховых взносов будет нивелирован повышением ставки НДС. В тоже время общая нагрузка на предпринимательскую сферу существенно возрастет, особенно у компаний, осуществляющих высокие затраты на приобретение оборотных средств, в том числе для дальнейшей перепродажи, а также компаний с длительным циклом производства, у которых значительные временные издержки по отвлеченности средств на оплату НДС. К таким отраслям прежде всего относятся оптовая и розничная торговля, строительство и машиностроение.

При этом, для отраслей оптовой и розничной торговли и строительства характерны самые высокие показатели неформальной занятости (рис. 6). Таким образом, компании данного сектора не ощутят положительного эффекта от снижения ставки социальных взносов, однако в наибольшей степени столкнутся с негативным эффектом от повышения ставки НДС, что побудит их к поиску внутренних резервов для сокращения производственных издержек и увеличению прибыли — в первую очередь это коснется сокращения рабочих мест и размера заработной платы работников неформального сектора. Здесь

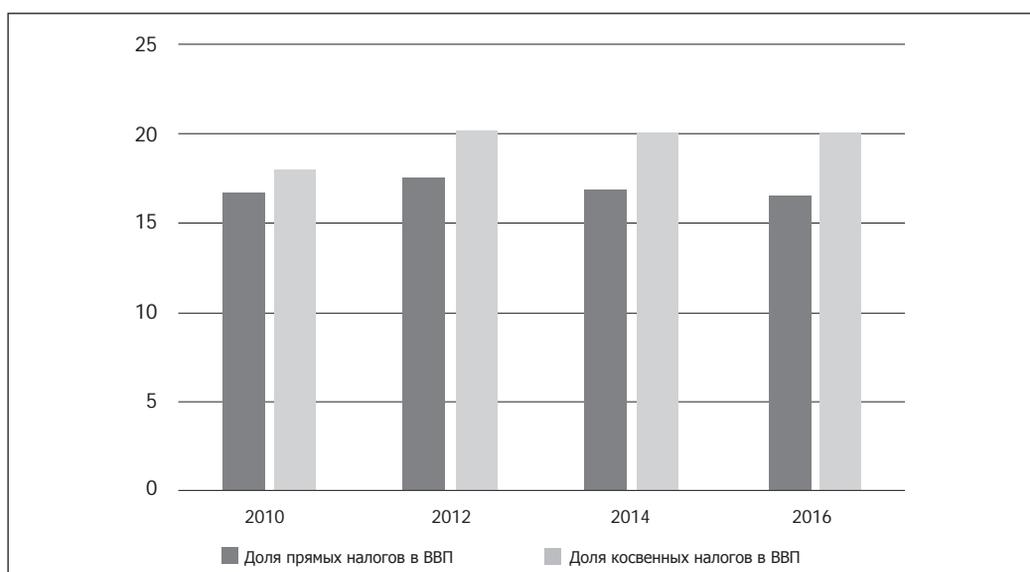


Рис. 5 / Fig. 5. Соотношение доли прямых и косвенных налогов в РФ / The proportion of direct and indirect taxes in the Russian Federation

Источник / Sources: составлено авторами на основе данных Росстат [7] / compiled by the authors based on the data from Rosstat [7].

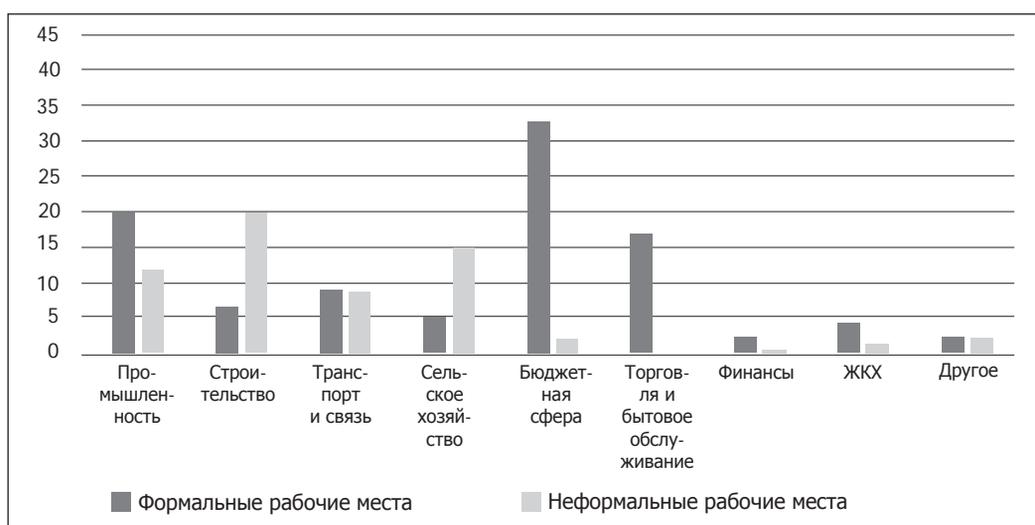


Рис. 6 / Fig. 6. Распределение численности занятых в неформальном секторе экономики в России по отраслям производства / Distribution of people employed in the informal economy in Russia by industry

Источник / Sources: составлено авторами на основе данных Росстат [7;8] / compiled by the authors based on the data from Rosstat [7;8].

следует отметить, что с 2010 по 2016 гг. количество рабочих мест у объектов малого и среднего бизнеса сократилось на 3,2 млн, а темпы создания новых рабочих мест существенно отстают от роста спроса на них со стороны рабочей силы, что приведет к росту безработицы и еще большему увеличению темпов роста занятости в неформальном секторе.

Следует также обратить внимание, что основные субъекты торговых отношений в регионах (сельских поселениях, малых, средних городах) являются представители малого и микробиз-

неса, чей основной доход складывается из разницы в цене товаров (малого опта и розничной цены). Таким образом, весь фонд оплаты труда таких предпринимателей состоит из дохода от перепродажи. Учитывая территориальную особенность Российской Федерации (слабое развитие транспортной инфраструктуры и торговли с «машин»), учет (администрирование такого вида налога) в отдаленных населенных пунктах либо вообще невозможен (операции осуществляются наличными платежами), либо он довольно сложен.

Таблица 2 / Table 2

## Дефицит денежных доходов населения / Deficit of income of the population

Показатель	2010 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Прирост
Население с денежными доходами ниже прожиточного минимума, млн человек	17,7	16,1	19,5	19,6	+1,9
Дефицит денежных доходов, млрд руб.	375	478,6	700,8	711,8	+336,8
Дефицит денежных доходов на каждого бедного, тыс. руб.	21,2	29,7	35,9	36,3	+15,1

Источник / Sources: составлено авторами на основе данных Росстат [4;7] / compiled by the authors based on the data from Rosstat [4;7].

Снижение маржинальности такого вида торговли (с учетом необходимости оплаты гражданами других увеличивающихся косвенных налогов: на транспортное средство, автомобильное топливо) фактически приведет к его ликвидации, а значит, к сокращению рабочих мест, прежде всего в экономически неблагополучных регионах.

Ощутимое снижение налоговой нагрузки (за счет снижения ставки страховых взносов) произойдет в секторах с менее вовлеченными в операции с НДС и при этом имеющими значительное количество рабочих мест с низким и средним уровнем заработных плат предприятиями. Прежде всего это секторы образования, здравоохранения, госуправления и обеспечения безопасности, которые в значительной мере представлены организациями бюджетной сферы. В то же время необходимо учитывать рост расходов бюджета в сфере государственных закупок. По данным Минэкономразвития, общий объем рынка госзаказа, включая закупки госкорпораций, в 2016 г. достиг 30 трлн руб., или 25% ВВП, а численность специалистов, занятых в сфере госзаказа, достигло 1 млн человек.

В контрактной системе функционируют более 330 тыс. государственных и муниципальных заказчиков и около 500 тыс. поставщиков.

По данным Минэкономразвития, в рамках закупок больше всего бюджетных средств в 2015 г. было потрачено на закупки строительных работ — 2,07 трлн руб. Второе место по объему заключенных контрактов занимают закупки медицинских изделий и фармацевтических препаратов, на которые затрачено порядка 486,6 млрд руб., что составляет 9% от общего объема закупок.

По прямым контрактам в 2015 г. малый бизнес получил более 490 млрд руб., что на 41% превышает показатель 2014 г. Таким образом, повышение НДС приведет к увеличению расходов консолидированного бюджета и госкорпораций на сумму более 600 млрд руб.

В группу льготных товаров, облагаемых по ставке 10%, входит ряд социально значимых про-

дуктов питания, товаров для детей, периодических печатных изданий, медицинских товаров отечественного и зарубежного производства, а также услуги по внутренним перевозкам пассажиров и багажа. В соответствии с формой отчетности ФНС России №1-НДС «Отчет о структуре начисления налога на добавленную стоимость» сумма начисленного НДС по льготной ставке в 10% составляет 5,47% от суммы начисленного налога с объемов реализации товаров и услуг по данным налоговой отчетности за 2016 г.<sup>2</sup> С учетом макроэкономического прогноза, принятого во внимание при формировании основных параметров федерального бюджета на 2018–2020 гг., поступления НДС на товары (работы, услуги), реализуемые на территории Российской Федерации по льготной ставке в 10%, оцениваются в 2018, 2019 и 2020 гг. в сумме 93,9 млрд; 99,7 млрд и 106,5 млрд руб. соответственно.

Аналогичный эффект существенного ухудшения положения занятых в сфере малого и среднего бизнеса, особенно на неформальной основе, можно ожидать и от введения налога с продаж или налога с торгового оборота<sup>3</sup>. Налог с продаж имеет ту же природу что и НДС — это косвенный налог, является налогом на потребление, который взимается с покупателей в момент оплаты товаров, работ и услуг и является пропорциональным их стоимости. Однако в отличие от НДС, который

<sup>2</sup> Следует отметить, что в статистической налоговой отчетности ФНС России (в отчете по форме № 1-НДС) не предусмотрено отражение показателей по исчислению НДС по ставке 10% в разрезе видов льготных товаров и приводится только их общий объем.

<sup>3</sup> В конце 2017 г. – начале 2018 г. Министерством финансов РФ в качестве одной из возможных составляющих налогового маневра обсуждалось введение налога с продаж в размере до 4%, однако в настоящий момент указанная инициатива заморожена. Следует отметить, что Министерство финансов повторно откладывает введение налога с продаж, в 2015 г. был подготовлен проект изменений в Налоговый кодекс РФ о введении налога с продаж в размере до 3% с 1 января 2016 г. В связи с этим, инициатива по введению налога с продаж представляется весьма жизнеспособной, в этой связи авторами дается оценка гипотетически возможного эффекта от введения указанного налога в дополнение к НДС.

является общим потребителем налогом и охватывает все стадии производственного цикла и реализации, налог с продаж налагается на доход от розничной торговли, а значит напрямую влияет на повышение издержек предпринимателей в отрасли оптовой и розничной торговли, где, как мы уже отметили ранее, наблюдается высокая вовлеченность неформально занятых граждан.

Несмотря на то, что налог с продаж действует во многих странах мира, на территории Российской Федерации он вводился дважды – в 1992 г. в размере 5% и в том же году был отменен в связи с распадом СССР, и в 1998 г. на региональном уровне так же с предельно допустимой ставкой в размере 5%, заменяя основную часть местных налогов. Следует отметить, что налог с продаж является наиболее привлекательным с точки зрения субъектов Российской Федерации, но в то же время, многие эксперты отмечают сложности в администрировании данного налога в отличие от того же НДС, кроме того законодательно был утвержден обширный перечень товаров и услуг, реализация которых налогом с продаж не облагается<sup>4</sup>.

Налог с продаж в России перестали взимать с 1 января 2004 г., при этом была снижена и ставка НДС с 20 до 18%. В 2013 г. в рамках деятельности экспертной группы по развитию налоговой системы рассматривалась возможность замены НДС налогом с продаж, включая возможность введения налога с продаж в отдельных субъектах Российской Федерации. При этом, по итогам деятельности данной экспертной группы был сделан вывод, что НДС по большинству параметров является более приемлемым налогом, чем налог с продаж, по ряду причин. Так, в частности, НДС нейтрален к международной торговле, предпринимательским интересам, позволяет более эффективно осуществлять налогообложение услуг, а главное — обладает большей устойчивостью к злоупотреблениям при его уплате, так как имеет встроенные механизмы противодействия мошенническим схемам. [9]

По нашим оценкам, прямой эффект от введения указанного налога в размере 4% с учетом макроэкономического прогноза, учтенного при формировании основных параметров федерального бюджета на 2018–2020 гг., составит:

- по 1-му варианту расчета (с учетом оборота розничной торговли и объема платных услуг населению) в 2018 г. 1660,1 млрд, в 2019 и 2020 гг. —

1772,7 млрд и 1891,5 млрд руб. соответственно;

- по 2-му варианту расчета (исключительно от оборота розничной торговли) в 2018 г. 1270,5 млрд руб., в 2019 и 2020 гг. — 1354,9 млрд и 1443,2 млрд руб. с учетом собираемости налога в 100%.

Реальная собираемость в первые годы введения указанного налога будет находиться примерно на уровне 90–95%.

Прямой эффект от введения налога с продаж в размере 1% от оборота розничной торговли (2-й вариант расчета) аналогичен варианту с повышением основной ставки НДС и составляет порядка 320–360 млрд руб. дополнительных доходов. Однако указанная нагрузка ляжет целиком на плечи потребителей, что приведет к более существенному росту цен и снижению реальных располагаемых доходов населения.

Введение налога с продаж в размере 4% приведет к существенному снижению роста ВВП и розничного товарооборота, а также росту уровня инфляции.

Совокупный косвенный эффект (отрицательный) для бюджетной системы оценивается экспертным сообществом в 10–15% от прямого увеличения доходов. Снижение доходов консолидированных бюджетов субъектов по 2-му варианту расчета (при уровне эффекта в 10%) может составить в 2018, 2019 и 2020 гг. 127,1 млрд, 135,5 млрд и 144,3 млрд руб. соответственно.

Чистый эффект от введения ставки налога с продаж в размере 4% для консолидированных бюджетов субъектов по 2-му варианту расчета в 2018 г. составит 1143,4 млрд, в 2019 и 2020 гг. — 1219,4 млрд и 1298,9 млрд руб. соответственно. По информации Минфина России, в 2020 г. дополнительные поступления от введения ставки налога с продаж в размере 4% будут оцениваться в 1437,7 млрд руб.

При принятии варианта полной консолидации налога с продаж эффект для консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации будет равен 0. Более того, в этом случае у муниципальных органов власти полностью отсутствует мотивация выявления торгового оборота, осуществляемого в рамках местных рынков и нестационарных торговых мест.

Одной из причин отмены налога с продаж в 2004 г. явилось то, что налогом с продаж облагалась стоимость товаров работ и услуг с учетом НДС и акцизов, реализуемых в розницу или оптом за наличный расчет, при этом расчеты кредитными и платежными картами приравнивались к наличным расчетам.

<sup>4</sup> Аналогичный перечень был указан в проекте Федерального закона «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации» в части дополнения кодекса Главой 30.1. «Налог с продаж».

Таблица 3 / Table 3

## Структура доходов граждан Российской Федерации / Structure of earnings of citizens of the Russian Federation \*

Вид дохода	2010 г.	2016 г.	Прирост
Доходы от предпринимательской деятельности	8,9	7,8	-1,1
Оплата труда	65,2	64,6	-0,6
Социальные выплаты	17,7	19,1	+1,4
Доходы от собственности	6,2	6,5	+0,3
Другие доходы	2,0	2,0	0

\*Наблюдается снижение уровня прогрессивных доходов и увеличение доли дотаций.

Источник / Sources: составлено авторами на основе данных Росстат [4;7] / compiled by the authors based on the data from Rosstat [4;7].

Таблица 4 / Table 4

## Структура расходов граждан Российской Федерации / Expenditure structure of citizens of the Russian Federation \*

Статьи расходов	2010 г.	2016 г.	Прирост
Покупка товаров и оплата услуг	69,6	73,1	+3,2
Обязательные платежи и взносы	9,7	11,2	+1,5
Приобретение недвижимости	3,4	2,9	-1,5
Прирост финансовых активов	17,3	12,8	-4,5

\*Наблюдается увеличение доли потребительских расходов и снижение инвестиционных расходов.

Источник / Sources: составлено авторами на основе данных Росстат [4;7] / compiled by the authors based on the data from Rosstat [4;7].

Таким образом, фактически существовало двойное налогообложение и при этом нарушались права индивидуальных предпринимателей, поскольку они уплачивали налог с продаж на общих основаниях и не являлись конечными потребителями товаров, а были перепродавцами, на что было указано Конституционным судом Российской Федерации в Определении от 14 января 2003 г. № 129-О. [10]

В целом, итог от повышения доли косвенных налогов на потребление в существующей структуре российского налогообложения и в сложившихся социально-экономических условиях может дать следующий эффект:

1. Произойдет увеличение доходов бюджетной системы, но при этом следует учитывать возникающие негативные макроэкономические эффекты, которые могут не только сократить текущие поступления в бюджет, но и затормозить экономический рост и снизить уровень жизни населения, что можно рассматривать как негативный вариант развития с точки зрения долгосрочной перспективы.

2. Снижение потребительской способности населения. Рост цен, вследствие повышения налоговой нагрузки на потребление при одновременном снижении реальных располагаемых денежных доходов населения (конечных потребителей)

вследствие замедления темпов роста заработных плат и роста уровня инфляции приведет к росту социальной напряженности.

3. Ухудшение условий малого и среднего бизнеса, а также сокращение занятости в частном секторе. Рост цен на отдельные виды товаров приведет к снижению потребительского спроса на них, прекращению их выпуска, а следовательно, к сокращению занятости. В таком случае эффект от проведения налогового маневра будет скорее негативным с точки зрения занятости, роста уровня заработной платы и, как следствие, снижения покупательной способности населения.

Одним из характерных феноменов российского рынка труда являются «работающие бедные». В целом количество бедных в России увеличилось с 2010 по 2016 г. на 2%. Дефицит денежных доходов на одного бедного в 2010 г. составлял 21,2 тыс. руб., а в 2016 г. 36,6 тыс. руб. (прирост 58% за шесть лет) (табл. 2).

При этом доля потребительских расходов населения с 2010 г. выросла почти на 5%, а доля инвестиционных расходов снизилась на 6%. Прирост денежных доходов в большей степени происходил за счет увеличения социальных выплат, таким образом наблюдается снижение уровня прогрессивных доходов и увеличение доли дотаций (табл. 3, 4).

Отметим некоторые обобщенные тенденции развития ситуации в социально-экономической и трудовой сферах экономики России:

- переток рабочей силы из формального сектора экономики в неформальный;
- снижение уровня доверия к государству;
- рост уровня безработицы в региональном разрезе;
- падение инвестиционного потенциала населения вследствие снижения реальных прогрессивных доходов;
- зависимость предпринимательской сферы от государственного финансирования и пр.

Принимая во внимание вышеназванные тенденции, в вопросах налогового администрирования следует руководствоваться преимущественно принципом сбалансированного распределения налоговой нагрузки на население и субъекты предпринимательства, так как пренебрежение данным принципом может усилить указанные тенденции и привести к дестабилизации социально-экономической сферы и рынка труда.

Таким образом, в сложившихся экономических условиях проведение налоговых реформ в части увеличения НДС и/или отмены льготных ставок НДС, даже при условии сокращения ставки социальных взносов, представляется нецелесообразным и неэффективным. Логика налогового маневра заключается в следующем: чем больше гражданин потребляет товаров, работ и услуг, тем больше доля его налоговых отчислений государству в виде НДС. Однако такая тактика в наибольшей степени направлена на решение проблемы государства в части собираемости налогов и не учитывает интересов граждан. Во-первых, граждане с постоянным уровнем доходов и отсутствием дополнительных источников дохода скорее всего отреагируют сокращением объема потребления, а для бедных и приближающихся к бедным слоям населения такая налоговая тактика может оказаться весьма трагичной, еще более обострив для них вопрос выживания. Во-вторых, перераспределение налоговой нагрузки на потребление в пользу снижения социальных взносов мало вероятно будет стимулировать выход из тени граждан, занятых на неформальной основе. Поскольку данная категория граждан осознанно не участвует в финансировании государственной системы социального страхования, но участвует в потреблении, предполагаемый налоговый маневр будет оценен ими только как мера одностороннего повышения налоговой нагрузки без видимых предпочтений.

В части государственного налогового администрирования и стимулирования легализации неформального сектора наиболее целесообразным представляется ряд следующих мероприятий:

- введение персонифицированного учета потребления услуг по направлению системы социального страхования граждан;
- развитие культуры налогового декларирования доходов и расходов граждан;
- повышение «прозрачности» процессов бюджетирования на региональном и федеральном уровнях в целях повышения уровня доверия к государству;
- перераспределение соотношения прямых и косвенных налогов в сторону увеличения доли прямых налогов для достижения социальной ориентированности налоговой системы.

Мировой опыт использования различных соотношений прямых и косвенных налогов доказывает необходимость их сочетания с учетом текущей социально-экономической обстановки в стране и этапов исторического развития налоговой системы, включая политику фискальных органов и сложившейся налоговый менталитет граждан.

В данном контексте произведем оценку экономических и социальных последствий в следствие вероятного реформирования налога на доходы физических лиц (НДФЛ). В приоритете у Правительства Российской Федерации два варианта: сохранение плоской шкалы обложения, но повышение ставки на 2 п.п. с 13 до 15% и освобождение от уплаты НДФЛ бедных слоев населения, чьи доходы ниже прожиточного минимума и второй вариант — введение прогрессивной шкалы. НДФЛ является основным прямым налогом и исчисляется в процентах от совокупного дохода физических лиц за вычетом документально подтвержденных расходов, в соответствии с действующим законодательством. [11] Размер дополнительных поступлений в доходы консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации с учетом макроэкономического прогноза, учтенного при формировании основных параметров федерального бюджета на 2018–2020 гг., в 2018, 2019 и 2020 гг. оценивается в сумме 515,2 млрд, 541,2 млрд и 569,4 млрд руб. соответственно (1 п.п. увеличения ставки НДФЛ оценивается в 2018 г. в 257,6 млрд руб., в 2019 г. — 270,6 млрд, в 2020 г. — 284,7 млрд руб.)<sup>5</sup>. В 2016 г. консолидиро-

<sup>5</sup> Следует отметить, что в статистической налоговой отчетности ФНС России (в отчете по форме № 5-НДФЛ) не предусмотрена дифференциация показателей по суммам полученного дохода по основному месту работы сотрудников.

ванный бюджет субъектов получил от поступлений НДФЛ 3,0 трлн руб.

НДФЛ является федеральным налогом, но в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации до 85% отчислений возвращаются в виде трансфертов из федерального бюджета в региональные бюджеты, а остальные 15% в местные бюджеты. Таким образом, для Центрального и Северо-Западного федеральных округов выгода будет очевидной, однако для наименее развитых регионов с низким уровнем жизни населения, входящих в состав Северо-Кавказского, Южного, Сибирского, Приволжского и Дальне-Восточного федеральных округов существенно возрастет доля выпадающих доходов бюджета и повысится зависимость от федерального центра, что еще больше увеличит существующий разрыв регионального экономического развития<sup>6</sup>.

В качестве основного инструмента в борьбе с бедностью Правительство Российской Федерации рассматривает освобождение граждан с доходами ниже прожиточного минимума от уплаты НДФЛ. Однако основанием для этого будет не размер заработной платы, а совокупный годовой доход. Поэтому бедных граждан освободят от НДФЛ путем единовременного налогового вычета по итогам года, но указанный налоговый вычет не станет действенным инструментом в борьбе с бедностью, подчеркивают эксперты<sup>7</sup>. Во-первых, механизм предоставления налогового вычета подразумевает подачу декларации о доходах в территориальный налоговый орган, сведения, указанные в декларации, должны быть подтверждены справками о доходах по форме 2-НДФЛ, однако получить такую справку можно только с официального места работы. В случае с неформально занятыми гражданами получить такую справку заведомо не представляется возможным, в таком случае им следует либо продолжать работать в статусе неформала, либо встать на учет в службу занятости и требовать решения проблемы своей занятости. Таким образом, мож-

но ожидать обострения проблемы безработицы на региональном уровне. В тоже время неформально занятые граждане с доходом в несколько раз выше прожиточного минимума принципиально не участвуют в уплате налогов и расценят такое нововведение для себя как нейтральное. Во-вторых, данная мера требует от бедного населения достаточно высокого уровня финансовой грамотности и взаимодействия с налоговыми органами, что в случае отсутствия мотивации и некоторых психологических особенностей бедных вряд ли приведет к ожидаемому результату.

В настоящее время Налоговым кодексом Российской Федерации предусмотрены налоговые вычеты, позволяющие вернуть часть налога, ранее уплаченного в бюджет, в связи с осуществлением гражданином определенных видов расходов, например в связи с покупкой квартиры, расходами на лечение, обучение и т.д.

В статистической налоговой отчетности ФНС России (в отчете по форме № 1-ДДК и № 5-НДФЛ) приведена информация об объеме налоговых вычетов, представляемых в соответствии с законодательством и уменьшающих сумму налогооблагаемого дохода. Информация о суммах налоговых вычетов в 2015 и 2016 гг. приведена в табл. 5. Исходя из данных таблицы доля налоговых вычетов в 2016 г. составила 19,5% и около 24 млн налогоплательщиков обратились за предоставлением налогового вычета.

Согласно данным Росстата количество граждан с денежными доходами ниже прожиточного минимума в 2016 г. составило 19,6 млн человек 13,4% от всего населения страны. С 1 мая 2018 г. минимальный размер оплаты труда был приравнен к прожиточному минимуму и составляет 11163 руб., что возможно увеличит показатель бедности в России по итогам 2018 г. При этом 2/3 малоимущих проживает в небольших городах, численностью до 50 тыс. человек и сельских поселениях, что еще раз доказывает обострение ситуации именно на региональном уровне.

В целом, увеличение нагрузки на физических лиц приведет к еще большему снижению их реальных доходов, что, в свою очередь, отразится на замедлении темпов роста ВВП. В потребительской сфере произойдет спад розничного товарооборота, что приведет к снижению собираемости налогов на потребление (НДС, акцизов) и прибыль организаций.

Вряд ли, так же указанная мера положительно отразится на сокращении сектора неформальной занятости. Рассмотрим разновидность нефор-

<sup>6</sup> Доля начисленной заработной платы ниже прожиточного минимума в указанных федеральных округах составляет от 7,3% до 17,1%, а в отдельных регионах достигает показателя до 30%.

<sup>7</sup> «Бедность — это категория не доходов, а потребления, и, если вы один раз в году сделаете какую-то выплату, а в течение всего года семья не сможет покрывать свои потребности даже по прожиточному минимуму, значит, эффекта на бедность это не будет иметь» - отмечает директор Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС Татьяна Малева Источник: РБК: <https://www.rbc.ru/newspaper/2018/01/16/5a5c96a49a794763de72f91d>

## Сумма налоговых вычетов 1 (тыс. руб.) / The amount of tax deductions is 1 (thousand rubles)

№	Наименование показателя	2015 г.	2016 г.
1.	Общая сумма доходов, принимаемая налоговыми агентами для расчета налоговой базы – всего (форма отчетности № 5-НДФЛ)	26 945 921 773	28 410 922 115
2.	Сумма налоговых вычетов, предоставляемых в соответствии с законодательством РФ	5 703 556 627	5 534 713 705
	в % к общей сумме доходов	21,2	19,5
	количество налогоплательщиков (единиц)	23 451 379	24 013 419
	В том числе:		
I	имущественные вычеты – всего	2 745 278 775	2 418 816 400
	в % к общей сумме налоговых вычетов	48,1	43,7
	количество налогоплательщиков (единиц)	4 832 419	5 286 501
	в том числе:		
а)	имущественные вычеты при продаже имущества	1 477 878 776	1 060 395 152
	в % к общей сумме имущественных вычетов	53,8	43,8
	количество налогоплательщиков (единиц)	1 211 536	1 226 844
б)	имущественные вычеты при строительстве и приобретении имущества	1 200 485 432	1 313 706 255
	в % к общей сумме имущественных вычетов	43,7	54,3
	количество налогоплательщиков (единиц)	3 606 243	4 043 632
в)	имущественный вычет при продаже доли в уставном капитале организации	66 914 567	44 714 993
	в % к общей сумме имущественных вычетов	2,4	1,9
	количество налогоплательщиков (единиц)	14 640	16 025
II	Стандартные вычеты	326 691 790	366 664 658
	в % к общей сумме налоговых вычетов	5,7	6,6
	количество налогоплательщиков (единиц)	16 676 714	16 708 841
III	Профессиональные вычеты	1 477 817 627	1 523 657 674
	в % к общей сумме налоговых вычетов	25,9	27,5
	количество налогоплательщиков (единиц)	98 627	94 112
IV	Социальные вычеты	77 407 594	86 247 613
	в % к общей сумме налоговых вычетов	1,4	1,6
	количество налогоплательщиков (единиц)	1 828 562	1 908 824
V	Вычеты по операциям с ценными бумагами	1 076 360 841	1 139 327 360
	в % к общей сумме налоговых вычетов	18,9	20,6
	количество налогоплательщиков (единиц)	15 057	15 141
3.	Сумма НДФЛ – всего	2 806 507 629	3 017 278 923

Источник / Sources: <https://www.nalog.ru>.

мальной занятости, когда решение индивидуума является абсолютно волонтаристским. Доходы таких граждан, как правило, гораздо выше тех, для кого неформальная занятость является вынужденной мерой. Мотивация таких граждан заключается в следующем – они не платят налоги

<sup>8</sup> Многие эксперты отмечают спорность используемой методологии определения величины прожиточного минимума в России и подчеркивают не соответствие данной величины реальным потребностям населения.

государству, но и не претендуют на ряд социальных и иных гарантий, предоставляемых государством, так же они не хотят опираться на величину прожиточного минимума как на величину дохода, достаточного для их комфортного проживания<sup>8</sup>. В связи с этим, предоставление налогового вычета по уплате НДФЛ на сумму прожиточного минимума для них является нецелесообразным по сравнению с выгодой, приобретаемой с получением неофициального дохода.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги, хотелось бы отметить, что предполагаемые действия по изменению налоговой политики государства, в том числе в части повышения налоговой нагрузки на потребление и труд граждан в существующих экономических условиях принесут крайне нежелательный социально-экономический эффект, который будет выражен в следующем:

1. Сокращение рабочих мест и рост регистрируемой безработицы.
2. Увеличение доли неформальной занятости в структуре рынка труда.
3. Увеличение задолженности по налогам и сборам.

4. Сокращение численности предприятий малого бизнеса и индивидуальных предпринимателей.

5. Сокращение численности «среднего» класса и увеличение числа бедных.

6. Замедление экономического роста.

Главной предпосылкой повышения налоговой нагрузки является стабильный экономический рост. Текущее состояние российской экономики можно оценить как неустойчивое, а структуру рынка труда — как неудовлетворительную, в таких условиях принятие мер по повышению налоговой нагрузки на потребление и труд представляется несвоевременным и неэффективным средством, особенно с позиции вывода бизнеса и работников неформального сектора из тени.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. International Labour Organization: «Transitioning from the informal to the formal economy», Report V(1) of International Labour Conference, 103rd Session, 2014
2. Труд и занятость в России. 2015: Стат. сб./Росстат. М., 2015. 274 с.
3. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам P13 выборочных обследований рабочей силы). 2016: Стат.сб./Росстат. М., 2016. 146 с.
4. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2017: Стат. сб./Росстат. М., 2017. 332 с.
5. Williams, C.C. (2004) Formal and informal employment in Europe beyond dualistic representations, *European Urban and Regional Studies* 2009 16(2)
6. World Bank: World Development Report 2002: Building institutions for markets (Washington, DC, World Bank, 2002).
7. Финансы России. 2016: Стат. сб./Росстат. М., 2016. 343 с.
8. Торговля в России. 2017: Стат. сб./Росстат. М., 2017. 233 с.
9. Определение Конституционного суда Российской Федерации от 14 января 2003 г. (129-О).
10. Письмо Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 26 декабря 2016 г. № 03-07-14/77994 О рассмотрении предложений о замене НДС и налога на прибыль организаций налогом с оборота (налогом с продаж)
11. «Налоговый кодекс Российской Федерации» от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (часть первая) (с изменениями на 3 августа 2018 года) (редакция, действующая с 3 сентября 2018 года) (часть вторая) (с изменениями на 11 октября 2018 года).
12. «Бюджетный кодекс Российской Федерации» от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 03.08.2018, с изм. от 11.10.2018).

## REFERENCES

1. International Labour Organization: "Transitioning from the informal to the formal economy", Report V(1) of International Labour Conference, 103rd Session, 2014
2. Labor and employment in Russia. 2015: Statistical book / Rosstat. M., 2015. 274 p.
3. Labor power, employment and unemployment in Russia (based on the results of P13 sample survey of employees). 2016: Statistical book / Rosstat. M., 2016. 146 p.
4. Social status and standard of living of the population of Russia. 2017: Statistical book / Rosstat. M., 2017. 332 p.
5. Williams, C.C. (2004) Formal and informal employment in Europe beyond dualistic representations, *European Urban and Regional Studies* 2009 16(2)
6. World Bank: World Development Report 2002: Building institutions for markets (Washington, DC, World Bank, 2002).
7. Finances of Russia. 2016: Statistical book / Rosstat. M., 2016. 343 p.
8. Trade in Russia. 2017: Statistical book / Rosstat. M., 2017. 233 p.
9. Determination of the Constitutional court of the Russian Federation of January 14, 2003. (129-O)
10. The letter of the Department of Tax and Customs Policy of the Ministry of Finance of the Russia of December 26, 2016 № 03-07-14/77994 On consideration of proposals for replacing VAT and corporate income tax with sales tax (sales tax)
11. "Tax Code of the Russian Federation" of July 31, 1998. № 146-FZ (part one) (with changes of August 3, 2018) (the edition effective from September 3, 2018) (part second) (with changes of October 11, 2018).
12. "The budget code of the Russian Federation" of 31.07.1998 № 145-FZ (the edition of 03.08.2018, with amendment of 11.10.2018).

УДК 331.104

# АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ЗАРУБЕЖНЫХ МЕХАНИЗМОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ОСНОВЕ СТРАХОВЫХ ПРИНЦИПОВ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РОССИИ

**Е.А. Кузнецова,**

кандидат социологических наук,  
начальник отдела экономического анализа и мониторинга  
условий и охраны труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва  
E-mail: kuznetsova@vcot.info

**АННОТАЦИЯ**

В статье рассмотрены факторы, которые используются для оценки воздействия охраны труда на экономику организаций, проанализированы различные виды стимулирующих мер, а также дан обзор применяемых в мировой практике механизмов экономического стимулирования работодателей к улучшению условий труда, основанных на механизмах страхования. В качестве подтверждения эффективности использования страховых механизмов как инструментов экономического стимулирования приведены конкретные примеры расчетов экономической рентабельности конкретных схем, используемых европейскими странами применительно к предприятиям малого и среднего бизнеса. По результатам проведенного анализа зарубежного опыта даны рекомендации по разделению обязательного социального страхования в Российской Федерации на страхование от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

**Ключевые слова:** экономическое стимулирование, страхование от несчастных случаев, страховые принципы, малый и средний бизнес, оценка экономической эффективности.

UDK 331.104

# ANALYSIS AND ASSESSMENT OF INTERNATIONAL INCENTIVES FOR IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS BASED ON INSURANCE PRINCIPLES AND THE PROSPECTS OF THEIR IMPLEMENTATION IN RUSSIA

**E.A. Kuznetsova,**

candidate of sociological sciences, head of department  
of the economic analysis and monitoring of conditions and labor protection of Federal State Budgetary  
Institution "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social  
Protection of the Russian Federation, Moscow  
E-mail: kuznetsova@vcot.info

**ABSTRACT**

The article provides a review of indicators used for assessment of impact of labor protection on the economy of organizations, the analysis of various incentive measures and an overview of international incentive mechanisms used by employers to improve working conditions based on insurance mechanisms. To prove the effectiveness of insurance mechanisms as instruments of economic incentives, specific examples of the economic profitability calculations for specific schemes used by European countries in small and medium-sized businesses have been given. According to the results of the analysis of international experience, recommendations have been given on the separation of compulsory social insurance in the Russian Federation for insurance against industrial injuries and occupational diseases.

**Keywords:** economic incentives, insurance principles, occupational injuries insurance, medium and small businesses, economical effectiveness assessment.

## ВВЕДЕНИЕ

Экономические стимулы могут дополнять действующие законодательные акты, они дают финансовую выгоду, а также представляют собой примеры лучшей практики организации систем управления охраной труда, понятной всем странам — членам ЕС.

Как показывают исследования европейских экспертов, необходимость оценки экономических потерь от производственного травматизма и профессиональных заболеваний особенно актуальна для организаций, имеющих ограниченные ресурсы и функционирующих в условиях жесткой рыночной конкуренции, в особенности для предприятий малого и среднего бизнеса [1].

Обзор литературы позволяет установить диапазон факторов, которые используются для оценки воздействия охраны труда на экономику организаций. Эти показатели варьируются от оценки стоимости несчастных случаев на производстве [2, 3] до расчета «благополучия» [4], методов затрат и выгоды от внедрения систем управления охраной труда на предприятиях [5] и отсутствия случаев профессиональных заболеваний [6].

Другие исследования выявили ценность страховых систем и страховых премий в мотивации и стимулировании предприятий для расчета затрат на охрану труда [7–9]. Однако вне зависимости от того, каким образом организации контролируют расходы на охрану труда, безопасность и здоровье следует рассматривать как важную и часть любого бизнеса [10].

Ряд исследователей также проводили анализ и оценку «неэкономических» факторов, таких как социальные и психологические последствия травм, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, которые хотя и не могут быть рассчитаны в строго денежном выражении, оказывают косвенное влияние на экономическую успешность организации [11, 12].

В Европейской стратегии по охране труда [13] отмечается, что экономические стимулы могут быть очень эффективными в продвижении системы управления охраной труда (СУОТ), особенно на малых и средних предприятиях (МСП). Но организации, которые способны обеспечить экономическое стимулирование улучшения условий труда, например страховщики, нуждаются в руководстве, что делать и как это сделать.

Как отмечается в Стратегии ЕС: «Развитие осознания необходимости улучшать условия труда может быть усилено, особенно на малых и средних предприятиях, путем предоставления прямых или

косвенных экономических стимулов для профилактических мероприятий. Такие стимулы могут включать возможное снижение социальных или страховых взносов в зависимости от инвестиций, сделанных в улучшении условий труда и/или сокращение несчастных случаев на производстве; предоставление экономической помощи при внедрении управления охраной труда; установление требований по приведению условий труда в соответствие с действующими нормативными документами в процедурах конкурсов на заключение государственных контрактов».

Европейской комиссией по охране труда в 2009 г. был проведен анализ методов экономического стимулирования, используемых странами — членами ЕС на национальном уровне, с точки зрения соотношения затрат и выгод [14].

В этом документе дано следующее определение экономических стимулов: экономические стимулы представляют собой финансовые преимущества, предоставляемые предприятиям или организациям, которые улучшают условия труда.

Они включают в себя:

- государственные субсидии, гранты и финансирование;
- стимулы, основанные на системе налогообложения или структуре налогов;
- дифференцированный страховой тариф.

## ПРИМЕРЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СТИМУЛОВ

### *Государственные субсидии, гранты, финансирование*

Компании, улучшившей условия труда, могут быть предоставлены финансовые выплаты или льготные финансовые условия (к примеру, на получение банковских кредитов). Например, государство может субсидировать компании, вкладывающие средства в безопасное оборудование или организацию безопасного труда.

### *Стимулы, основанные на системе налогообложения или структуре налогов*

Налоги могут быть адаптированы для поощрения бизнеса действовать определенным образом. Например, налоговые льготы могут предоставляться работодателям, которые инвестируют в оборудование, безопасность которого превышает установленный законом минимум.

### *Дифференцированный страховой тариф*

Страховые взносы, выплачиваемые компанией, могут быть связаны с ее уровнем безопасности и здоровья. Компаниям с низким уровнем производ-

ственного травматизма и профессиональной заболеваемости или соблюдающим все требования безопасности могут быть установлены более низкие страховые тарифы.

#### ФАКТОРЫ УСПЕХА

Были определены следующие факторы успешности экономического стимулирования:

1. Схемы экономического стимулирования должны не только поощрять прошлые заслуги в области эффективного управления охраной труда, например уже произошедшее сокращение производственного травматизма, но и реализуемые работодателем конкретные меры профилактики, направленные на снижение будущих аварий и улучшение состояния здоровья.

2. Схемы экономического стимулирования должны быть доступны предприятиям любого размера, а также предусматривать особое внимание к предприятиям малого и среднего бизнеса.

3. Размеры экономического стимулирования должны быть достаточно высоки, чтобы мотивировать работодателей к участию.

4. Должна существовать четкая взаимосвязь поощряемых мероприятий по профилактике с размером поощрения.

5. Система стимулирования должна иметь четкие показатели премирования и быть максимально простой в использовании, а также иметь низкую административную нагрузку как для предприятий-участников, так и для организаций, обеспечивающих финансирование схем экономического стимулирования.

6. Если схема экономического стимулирования направлена на охват большого количества предприятий, наиболее эффективными схемами являются методы страхового или налогового стимулирования (закрытие системы) с четко определенными критериями поощрения.

7. Если существует потребность в стимулировании инновационных решений в конкретных областях, наиболее эффективными являются схемы субсидирования (открытые системы).

#### ОБЗОР ЗАРУБЕЖНЫХ СИСТЕМ СТРАХОВАНИЯ<sup>1</sup>

**В Великобритании** в соответствии с Законом о здоровье и безопасности на производстве, принятом в 1974 г., осуществляется деятельность как по страхованию профессиональных рисков, так и по охране труда. Руководящими государственными

органами в этой области являются Комиссия по здоровью и безопасности труда и Исполком по здоровью и безопасности труда, подчиняющиеся заместителю премьер-министра.

В Великобритании существует два вида страхования: один из них – Национальное страхование. Оно находится в ведении налогового ведомства и носит общий характер.

Для страхования от несчастных случаев на производстве и обусловленных производством заболеваний, а также лечения в рамках национальной системы здравоохранения, существует вторая система. Юридической основой этой системы обязательного социального страхования служат закон об ответственности работодателя (обязательное страхование), принятый в 1969 г., а также подзаконные правила об ответственности работодателей 1998 г.

По этому виду страхования страховой полис покупается работодателями у частных страховых компаний, уполномоченных проводить операции по страхованию от несчастных случаев на производстве и обусловленных производством заболеваний. Минимальная стоимость страхового полиса – 5 млн фунтов стерлингов.

Закон не допускает перерыва в страховании. За каждый день опоздания с заключением соглашения об обязательном социальном страховании ответственности (т.е. покупкой полиса) работодатель вынужден уплатить штраф в размере 2,5 тыс. фунтов стерлингов.

В Великобритании особенность системы данного вида страхования заключается в том, что не существует единого органа, отвечающего за все аспекты управления рисками в системе страхования от несчастных случаев на производстве.

Работодатель несет ответственность перед работниками и обязан приобрести страховку от всех возможных видов финансового ущерба, которые работник может понести в результате несчастного случая на производстве, случившегося по причине халатности работодателя или усугубленного такой халатностью. Цель состоит в том, чтобы обеспечить пострадавшим такое финансовое положение, которое они имели, если бы не произошел несчастный случай. Данный принцип известен как принцип возмещения.

**В Германии** существует не имеющая аналогов в Европе система всестороннего профилактического обслуживания малых предприятий, основанная на возможности интегрировать меры по обеспечению безопасности труда и защите здоровья работника на рабочем месте в производственный процесс (так называемая модель предпринимателя).

<sup>1</sup> Сведения приводятся по материалам сайта Европейской федерации страхования: <http://www.insuranceurope.eu>.

Приоритетность профилактических мер по предотвращению страховых случаев на производстве и по пути на работу или с работы является основной задачей государства и общества. Ключевой элемент системы профилактики — обучение и мотивация профилактических мероприятий.

Один из принципов сообщества профессионального страхования — «реабилитация, прежде чем пенсия» означает: на первом месте стоит оптимальное медицинское обеспечение, а также возвращение в трудовую и социальную жизнь потерпевшего, при этом не имеют значения ни стоимость, ни продолжительность лечения, а главным для застрахованного является успешная реабилитация его здоровья. Поэтому пенсия назначается лишь тогда, когда использованы все разумные и приемлемые методы реабилитации. Тяжелые травмы или профессиональные заболевания лечатся стационарно в принадлежащих обществам клиниках или государственных больницах, выбранных для этого обществами.

Закон о страховании от несчастных случаев на производстве от 6 июля 1884 г. был первым такого рода законом в мире.

Государственная система профессионального страхования в Германии включает 35 промышленных профессиональных товариществ (обществ), управление которыми осуществляется социальными партнерами — представителями объединений работодателей и объединений профсоюзов, выражающих волю работников. Общества специализируются по отраслям производства. Каждое из 35 обществ обеспечивает реализацию комплекса задач по предупреждению страховых случаев, реабилитации пострадавших с возвращением их к трудовой деятельности и обеспечению индивидуальной компенсации за причиненный ущерб здоровью. В структуре системы обществ функционирует целый ряд специализированных организаций. Важнейшей из них является объединение промышленных обществ профессионального страхования (HVBG), которое создано в целях решения общих для всех обществ задач.

Входящий в объединение обществ институт травматологии осуществляет координацию главных проблем в области травматологии на производстве.

Кроме того, в системе объединения обществ функционируют региональные (земельные) ассоциации, экспертные комиссии, институт безопасности труда, 26 центров по обучению, 7 клиник скорой помощи, 2 клиники для профессиональ-

ных заболеваний, 14 пунктов скорой помощи и специальных отделений. Наряду с этим в новых (восточных) землях создаются еще две клиники скорой помощи.

Общества функционируют на принципе самоуправления социальных партнеров (работодатели и профсоюзы), что обеспечивает прозрачную, небюрократическую и эффективную работу системы. Каждый предприниматель в соответствии с законом должен не позже чем через неделю после открытия предприятия зарегистрироваться в своем профессиональном обществе. При этом членства в обществе не может заменить никакая частная страховка.

Застрахованными являются все работники, заключившие договоры о работе, обучении или ученичестве (всего около 40 млн человек).

Приоритетной целью деятельности обществ является обеспечение безопасного и здорового труда. Считается, что до несчастных случаев и профессиональных заболеваний дело вообще не должно доходить.

В системе профилактики рисков на производстве главными субъектами являются советники по вопросам безопасности труда служб технического надзора обществ. Их важнейшей задачей считаются консультирование и советы предпринимателям по всем вопросам безопасности труда и охраны здоровья (от вопросов выбора нового оборудования или новых технологий до организации безопасного труда и производства). Конечно же, этим функции советников по вопросам безопасности труда не ограничиваются. Они осуществляют также контроль соблюдения правил безопасности и охраны труда на предприятиях, участвуют в нормотворческой деятельности, преподают в специальных учебных заведениях, консультируют производителей машин и оборудования по вопросам техники безопасности и эргономического исполнения средств труда, участвуют в испытании оборудования и других мероприятиях.

Финансирование страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний существенно отличается от финансирования других видов социального страхования. Страховые взносы оплачиваются исключительно предпринимателями по методу возмещения расходов предыдущего года и дифференцированы по страховым рискам. Весь комплекс услуг, возникающих в связи со страховыми случаями на производстве, выполняется организациями по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Они осу-

**Экономическое стимулирование, основанное на страховых выплатах / The economic incentives based on insurance payments**

Организация	Метод стимулирования	Страховые выплаты
Fleischerei Berufsgenossenschaft (FBG), Немецкая компания по страхованию от несчастных случаев для мясоперерабатывающей промышленности	Страховой тариф, основанный на прошлой статистике травматизма, и стимулирование определенных профилактических мер за счет страховых премий	€292.12 (размер ежегодной страховой премии в зависимости от среднего дохода); ≤ €14.06 для среднего размера дохода (5% страховой премии); €5.5 на каждого рабочего в год в качестве стимулирующей выплаты
Бельгийская федеральная государственная служба занятости, труда и социального партнерства	Страховой тариф, основанный на статистике травматизма	-
Страховая компания МАТА: страховое возмещение рабочим и фермерам, Финляндия	Программа установления скидок на основании опытной оценки страховой премии в зависимости от уровня травматизма в сельскохозяйственном секторе	€217.00 (в соответствии со средним уровнем дохода); €42.92 базовая выплата + 1,3% от дохода; €53.94 в среднем (сметный расчет); .€87.07 максимум
Государственный орган по компенсационным выплатам рабочим, Италия (INAIL)	Опытная оценка страховой выплаты в зависимости от уровня травматизма и снижения обязательных страховых отчислений в зависимости от реализованных организацией профилактических мероприятий	-
Центр страхования здоровья Нижней Саксонии, Германия	Основной упор на сохранение здоровья в организациях: пропаганда управления здоровьем среди организаций Нижней Саксонии, создание системы управления здоровьем и сертификации	€5115.00 (15% от среднего дохода); €426 на рабочего в год в качестве стимулирующей выплаты
Компания по страхованию от производственного травматизма, Польша	Опытная оценка страховой выплаты в зависимости от числа несчастных случаев, профессиональных заболеваний и числа рабочих, подверженных воздействию вредных условий труда. Размер страховой выплаты различается в зависимости от размера предприятия и отрасли промышленности	€176.71 (1,67% от среднего дохода)

*Примечание.* МСП — малые и средние предприятия.

ществляют профилактику, медицинскую и профессиональную реабилитацию, а также выплаты на возмещение вреда пострадавшим и семьям пострадавших со смертельным исходом. Концентрация всех функций в одной организации (системе обществ) позволяет страховщикам прово-

дить эффективную профилактику травматизма и профессиональных заболеваний.

**В Финляндии** страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляют 16 страховых негосударственных компаний. Координацию деятельности

Продолжение таблицы 1 / Continuation of table 1

Бонус	Малус	Оценка	Адресная группа
≤20% скидки, 15% относится к уровню производственного травматизма, 5% — предупредительные меры	10% надбавки с 2009 г., если в течение 5 последних лет организация не получала скидку	Уровень производственного травматизма участников эксперимента значительно ниже, чем в целом по отрасли; снижение травматизма в организациях, участвовавших в эксперименте, составило 28%, тогда как по отрасли в целом травматизм снизился на 16% в течение 6 лет	Мясопереработка, сектор МСП
≤ 15% скидки к страховой выплате	30% надбавка к страховой выплате	Программа начата в 2009 г., статистика пока отсутствует	–
≤ 50% скидки к страховой выплате	Не предусмотрено	Мониторинг уровня заявлений по выплатам по производственным травмам. С момента внедрения программы установления скидок уровень травматизма снизился на ≤ 10%	Сельское хозяйство, МСП
32–40% в зависимости от уровня травматизма, соблюдения государственных требований и реализованных профилактических мероприятий	22–35% надбавки к страховым выплатам	Оценка числа предприятий, получивших скидки	МСП
8,33% скидка к ежегодным страховым выплатам	Не предусмотрено	Мониторинг числа компаний, получивших скидку; в организациях, участвовавших в программе, отсутствие на работе по болезни сократилось на 6,7%, выплаты по болезни снизились на 7,6%	Отдельные компании, включая МСП
≤ 50% скидки к страховой выплате	≤ 50% надбавки к страховой выплате	Уровень риска основан на данных за 3 года, предоставленных страховщиками в Фонд социального страхования. Эти данные являются основанием для расчета корректирующего коэффициента, учитывающего разницу в уровне риска отдельного предприятия с уровнем риска по отрасли в целом	Индивидуальные страховые тарифы применялись только к организациям с численностью ≥10 застрахованных

Источник / Sources: D. Elsler et al (2010) [15]

системы социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляет Федерация организаций страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В составе Федерации — 30 специалистов (экономисты, юри-

сты, математики и специалисты по социальному страхованию). В 16 негосударственных страховых компаниях работают около 650 человек.

Федерация как координатор всей системы социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Расчет рентабельности (затраты-прибыль) трех механизмов экономического стимулирования / Calculation of profitability (costs-profit) of three mechanisms of economic incentives

Организация	Число работников и предприятий	Стоимость схемы стимулирования
Fleischerei Berufsgenossenschaft (FBG), Немецкая компания по страхованию от несчастных случаев для мясоперерабатывающей промышленности	255 000 работников (2008); 20 000 предприятий (2008)	€8.32 млн (6 лет, 2002–2007)
Страховая компания МАТА: страховое возмещение рабочим и фермерам; скидки к страховым тарифам для сельскохозяйственного сектора; Финляндия	110 000 самозанятых фермеров (2003)	€35.6 млн (6 лет, 1998–2003 (сметная калькуляция)
Министерство по социальным вопросам и занятости, Министерство финансов (государственные), Нидерланды program	4,37 млн работников (52% от общей численности работающего населения Нидерландов)	€303 млн (суммарно за 8 лет, 1999–2007)

сотрудничает с профсоюзами, работодателями, Министерством социального обеспечения и здравоохранения. Контроль сферы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляет Парламент Финляндии.

Любая страховая компания должна входить в состав Федерации.

Государство гарантирует социальную защиту пострадавшего на производстве даже в случае банкротства какой-либо из 16 страховых компаний. В этом случае функция банкрота переходит к Федерации (это по закону, так как в практике таких случаев еще не было). Федерация обладает правом изъятия лицензии у страховой компании, нарушающей законодательство.

Средний страховой тариф — 1% от фонда оплаты труда, а колебания фактических ставок страховых тарифов находятся в пределах 0,5–2,5%.

**В Швейцарии** система обязательного страхования от несчастных случаев во многом похожа на систему страхования, принятую в Германии. Главным страховщиком в Швейцарии является Швейцарская национальная организация страхования от несчастных случаев на производстве (SUVA — Schweizerische Unfallversicherungstalt) со штаб-квартирой в Люцерне. Управление этой организацией основано на

паритетном трехстороннем представительстве социальных партнеров и государства. SUVA отвечает за профилактику, реабилитацию и предоставление компенсаций. Страхование от несчастных случаев на производстве финансируется исключительно за счет уплачиваемых работодателями взносов, дифференцированных по степени риска.

В Швейцарии существует смешанная система страхования от несчастных случаев — государственная и частная. Государственным страхованием охвачено 51% занятых (400 тыс. предприятий, из которых 90% — малые, с численностью не более 10 человек), частным — 49%. При этом 25% крупных предприятий, в основном промышленная сфера и транспорт, обслуживаются государственной страховой компанией SUVA, а 75% малых предприятий с численностью до 10 человек (это в основном сфера услуг) — в частных компаниях.

SUVA — крупная государственная компания, осуществляет обязательное страхование (сбор взносов и выплату пособий), а также профилактику несчастных случаев и профессиональных заболеваний, медицинскую и профессиональную реабилитацию, частные (мелкие) компании — лишь сбор страховых взносов и пассивную выплату компенсаций и пенсий по инвалидности.

Продолжение таблицы 2 / Continuation of table 2

Вложение в схемы стимулирования	Позитивные последствия	Прибыль от стимулирования	Дивиденды на один инвестированный евро
€292.12 (ежегодные страховые выплаты при среднем уровне дохода)	Около 6000 предотвращенных несчастных случаев за 6 лет, около 1000 несчастных случаев в год в среднем	€40.02 млн	€4.81
€217 (при среднем уровне дохода); €42.92 базовая выплата + 1,3% дохода	Предотвращено 5014 за 6 лет	873 × €403 = €0.35 млн; 3936 × €6670 = €26.3 млн + 205 × €46 000 = €9.43 млн; общая сумма €36.08 млн	€1.01
55% от секторов экономики, 45% от правительства	Уровень отсутствия на работе по болезни в участвовавших в программе отраслях экономики значительно ниже, чем в остальных; этот уровень за 6 лет снизился на 28% , тогда как в не участвовавших в программе секторах он снизился на 11%	€ 2.7 трлн за счет снижения выплат в связи с отсутствием на работе по болезни в сравнении с секторами, не участвовавшими в программе	€3.00

Источник / Sources: D. Elsler et al (2010) [15]

Бюджет SUVA формируется за счет страховых взносов страхователей — 68% (3,4 млрд долларов), инвестиционной деятельности — 27% (1,2 млрд долларов) и за счет регрессных исков к третьим лицам — 5%. SUVA обслуживает 110 тысяч предприятий (1 млн 800 тыс. застрахованных).

В табл. 1 приведены примеры механизмов экономического стимулирования работодателей, основанных на страховых выплатах, действующих в разных странах ЕС, в табл. 2 — примеры расчета рентабельности (затраты-прибыль) трех механизмов экономического стимулирования [15].

**В Канаде** [16] система обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний во многом отличается от аналогичных европейских систем. В отличие от Германии, где ярко выражена отраслевая специфика организации и обеспечения по страхованию и практически нет различий в зависимости от региона (земли), в Канаде основная нагрузка по осуществлению рассматриваемого вида страхования лежит на регионе. Федеральный центр (Министерство труда Канады) лишь обеспечивает общее управление, а весь технологический комплекс страхования реализуется непосредствен-

но в каждой из 10 провинций Канады. Каждая провинция имеет свои законы и структуру, которые не противоречат федеральным принципам и обеспечивают функционирование системы. При этом необходимо отметить, что отраслевая специфика в системе страхования полностью учитывается.

В 10 канадских провинциях (самые крупные — Квебек и Онтарио) имеются свои министерства труда,<sup>2</sup> подчиняющиеся им комиссии по охране здоровья и безопасности труда и учреждения здравоохранения.

Указанные провинциальные Комиссии являются государственными страховщиками от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Наряду со страхованием, сбором страховых взносов и выплатами компенсаций важнейшей их функцией является предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также профессиональная реабилитация пострадавших в целях продолжения ими трудовой деятельности. Другими словами, являясь органом социального страхования, комис-

<sup>2</sup> В отдельных провинциях Канады их еще называют по основной из реализуемых ими функций Управлением по выплатам компенсаций работникам.

сия реализует функции в сфере охраны здоровья и безопасности труда. Вся деятельность комиссий осуществляется за счет страховых взносов, выплачиваемых работодателями в рамках действующего законодательства.

Необходимо подчеркнуть, что многие принятые в этих провинциях законы возлагают ответственность за охрану труда как на работодателей, так и на работников, которые обязаны выполнять все законы и положения. Канадская система страхования профрисков отличается от аналогичных систем других государств эффективным механизмом вовлечения работников в процесс предупреждения страховых случаев путем повышения их ответственности. Со дня поступления работника в организацию в его обязанности входит ведение так называемой охранной грамоты, чего нет ни в одной другой стране мира. Систему законодательства провинции называют планом Квебека по здоровью и безопасности труда, который олицетворяет консенсус всех заинтересованных сторон. Это своего рода социальный контракт, охватывающий около 2,7 млн работников и 180 тыс. работодателей, в вопросах охраны труда и страхования профессиональных рисков.

В провинциях под руководством Комиссии действуют так называемые паритетные отраслевые ассоциации, созданные на добровольной основе (отраслевыми ассоциациями работодателей и профсоюзными организациями на основе заключенного соглашения) в 12 частных секторах экономики. Ассоциации занимаются профилактикой несчастных случаев и финансируются Комиссией в соответствии с законом о здоровье и безопасности труда. Их функции разнообразны и направлены в основном на помощь организациям в предупреждении профессиональных рисков.

Все работодатели обязаны зарегистрироваться в комиссии в течение двух недель со дня открытия бизнеса и выплачивать ежегодные страховые взносы.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ особенностей зарубежных систем страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний позволяет сделать ряд обобщающих выводов.

Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний во всех изученных странах является обязательным в соответствии с принятыми в них законами. Степень участия государства в организации страхования различна: от полного обеспечения функционирования системы (Швеция), частичного участия в осуществлении системы страхования (Франция,

Канада, Бельгия) до минимального вмешательства (Германия, Великобритания). В ряде стран страховщики объединяют страхователей в группы по отраслям или видам экономической деятельности (Германия, Франция и др.) или по территориально-отраслевому принципу (США, Канада).

Во всех рассмотренных странах данный вид обязательного страхования наряду с государством обеспечивают частные компании или сочетание государственных и частных страховщиков.

В большинстве стран наиболее типичным является принцип, по которому ответственность за возникновение несчастного случая на производстве возлагается на работодателя. Канадская система отличается высокой степенью ответственности работников, которые с первого же дня работы обязаны соблюдать требования охранной грамоты по охране труда, что дисциплинирует их и снижает удельный уровень травматизма, обусловленного человеческим фактором. При этом в Канаде законы возлагают ответственность как на работодателя, так и на работника.

Характерной особенностью страховых компаний, созданных по германскому образцу, является то, что приоритетной является задача обеспечения предупреждения страховых случаев и возвращение к трудовой деятельности пострадавших через эффективную медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. Они берут на себя не только функцию по страхованию и страховым выплатам, но также функцию обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Это проявляется в том, что важнейшей обязанностью страховщика является осуществление мер по профилактике производственного травматизма и обучению по вопросам безопасности труда.

В страховых компаниях большую роль играют инспекторы по безопасности труда. Основное направление их деятельности — оказание помощи по снижению производственного травматизма. Страховые компании имеют право издавать указания и правила по технике безопасности (Германия, Швейцария) на основе данных инспекций по безопасности труда. Основной из функций страховых компаний является осуществление реабилитации пострадавших в целях возвращения их к трудовой деятельности. Важнейшая особенность осуществления реабилитации — лечение пострадавших в клиниках и больницах, принадлежащих страховым компаниям (Германия, Канада).

Во многих странах в системе обязательного социального страхования выделяют проблемы стра-

хования предприятий малого бизнеса. В рамках мер по снижению производственного травматизма принимаются отдельные программы для этих предприятий с учетом особенностей их деятельности.

Существенным является также вывод о том, что многофункциональная деятельность страховых компаний начинает играть главенствующую роль в управлении охраной труда. Государственные исполнительные органы власти, в отличие от страховых компаний, не имеют прямых контактов с предприятиями, устранены от выполнения функций по принятию предупредительных мер и обучению по охране труда, реабилитации пострадавших. Механизм экономического стимулирования улучшения условий труда также находится в руках страховых компенсаций.

В Российской Федерации страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется Фондом социального страхования, а стимулирование работодателей производится по схеме «бонус-малус». Проведенный анализ зарубежного опыта позволяет

рекомендовать разделить страхование на страхование от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В связи с тем что страховое обеспечение по профессиональным заболеваниям всегда является длительным процессом, отнесение заболевания к категории профессиональных также требует времени и углубленных исследований, а перечень профессиональных заболеваний регулярно актуализируется, предлагается этот вид страхования оставить за государством (т.е. Фондом социального страхования).

Страхование от производственного травматизма предлагается передать частным страховым компаниям, что позволит сделать страховые тарифы более дифференцированными и гибкими, устанавливать скидки и надбавки к страховым тарифам по принципам, которые существуют в автостраховании, а также более оперативно осуществлять выплаты работникам, пострадавшим на производстве. Это также сделает более адресной помощь страховых компаний в реализации работодателем мер профилактики производственного травматизма.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Rydlewska-Liszkowska I. Models of economic evaluation of health and safety interventions at workplace, *Med Pr.*, 2005b, Vol. 56, (5): 411-418.
2. Monnery N., The costs of accidents and work-related ill-health to a cheque clearing department of a financial services organisation. *Safety Science*, Vol. 31, (1): 1998, 59-69.
3. Sukys R., Cyras P., Jakutis A., Stankiuviene A., Economical and social consequences of accidents at work and occupational diseases, *Technological and Economic Development of Economy*, Vol. 10, No. 1, 2004, pp. 26-31, <http://www.vgtu.lt/english/editions/index.php?id=8&lid=utev12#4>.
4. Hunter S. How Healthy? save money with a health risk assessment - it provides comprehensive, reliable data cost-effectively, *Occupational Health and Safety*, Vol. 68, (5): 1999, 114-115.
5. Rzepecki J. Costs and benefits of implementing OSH management systems in enterprises, *Bezpieczenstwo Pracy-Nauka i Praktyka*, (12): 2006.
6. Ahonen G. The nation-wide programme for health and safety in SMEs in Finland: economic evaluation and incentives for the company management, *From Protection to Promotion: Occupational Health and Safety in Small-Scale Enterprises*, Proceedings of the International Symposium, 4-6 May 1998, Helsinki, Finland, Finnish Institute of Occupational Health, 151-157.
7. Matetic R. J., Ingram D. K. Preventing high insurance premiums and on-the-job injuries. What are poor health and safety habits costing you? *Water Well Journal*, Aug. 01, 2001, 10-13.
8. Pawlowska Z., Rzepecki J. Impact of economic incentives on costs and benefits of occupational health and safety', *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 2000 (Special Issue), 71-83.
9. Rzepecki J. New system of accident insurance in Poland, *Work Congress 6*, Rome, 30 November - 3 December 2004.
10. Fitzgerald M. K. Safety performance improvement through culture change, *Process Safety and Environmental Protection: Transactions of the Institute of Chemical Engineers Part B*, Vol. 83, (4): 2005, 324-330.
11. Dorman P. The Economics of Safety, Health and Well-Being at Work: An Overview, In *Focus. Program on Safe Work*, International Labour Organisation, The Evergreen State College, May 2000; <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/papers/ecoanal/ecoview.htm>
12. Lahiri S., Gold J., Levenstein C. Net-cost model for workplace interventions, *Journal of Safety Research — ECON proceedings*, Vol. 36, 2005, 241-255.
13. A new Community strategy on health and safety at work 2007-2012, European Commission, Brussels, 21.01.2007, COM (2007) 62 final. URL <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:EN:PDF>
14. E-facts No. 50 Cost-benefit analysis of economic incentives at national level. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/e-facts/efact50>
15. Scand J. A review of case studies evaluating economic incentives to promote occupational safety and health. *Work Environ Health*, 2010, (4): vol 36.
16. Occupational injuries and diseases in Canada, 1996 – 2008: Injury Rates and Cost to the Economy. J. Gilks and R. Logan. Research and Analysis, Occupational Health and Safety Division, Labour Program, Human Resources and Skills Development Canada. July 2010.

УДК 331.1

# ТЕОРЕТИКО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА НА ОСНОВЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ ПО СОХРАНЕНИЮ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКА

**Л.А. Дартау,**  
кандидат технических наук,  
ведущий научный сотрудник Института проблем управления  
им. В.А. Трапезникова РАН,  
Москва, Россия  
E-mail: dartau@mail.ru

## АННОТАЦИЯ

В статье приводится историческая справка о включении раздела «Фундаментальные и прикладные аспекты изучения, измерения и управления здоровьем» в состав академической темы «Управление по неполным данным» Института проблем управления им. В.А. Трапезникова РАН, в рамках которой был выполнен теоретико-управленческий анализ государственной деятельности по охране здоровья населения России. Показано, что проблема сохранения и укрепления здоровья является не столько медицинской, сколько организационно-правовой проблемой, т.е. проблемой управления здоровьем. Обоснована необходимость расширения этой деятельности путем совместного управления непосредственно здоровьем в системе «Государство-гражданин», при котором обеспечиваются достижение максимально возможного уровня индивидуального здоровья, продолжительности жизни и ответственность граждан за конечный результат. Предложена организационно-правовая технология государственного управления здоровьем населения и возможные механизмы ее реализации в Российской Федерации путем создания новой области взаимоотношений государства с гражданином на основе контура совместного управления здоровьем, на примере дополнительного соглашения к трудовому договору между работником и работодателем.

В результате предлагаемых действий прогнозируется синергетический эффект, который, с одной стороны, позволит принципиально изменить характер здравоохранной деятельности и приведет к снижению напряжения в обществе и взаимных претензий в структуре системы здравоохранения. С другой стороны, совместное управление здоровьем в системе «государство – гражданин» гармонизирует общественные отношения в целом и повысит общий уровень удовлетворенности граждан услугами по жизнеобеспечению населения, предоставляемыми им со стороны муниципальной власти. Актуальность предлагаемых решений обоснована, в том числе Указом Президента РФ от 7 мая 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

**Ключевые слова:** теория управления, феномен здоровья, качество и продолжительность жизни, совместное управление здоровьем.

UDK 331.1

# THEORETICAL AND MANAGEMENT JUSTIFICATION OF THE EMPLOYER AND THE WORKER JOINT ACTIVITY ON THE BASIS OF THE SUPPLEMENTARY AGREEMENT TO THE EMPLOYMENT CONTRACT ON HEALTH PROTECTION OF THE WORKER

**L.A. Dartau,**  
Candidate of Technical Sciences,  
Leading research fellow of the V.A. Trapeznikov Institute of Control  
Sciences of Russian Academy of Sciences  
Moscow, Russia  
E-mail: dartau@mail.ru

**ABSTRACT**

The historical background has been given of including the section "Fundamental and applied aspects of health study, measurement and control" into the main theme "Incomplete Data Control" by V.A. Trapeznikov Institute of Control Sciences of Russian Academy of Science where the theoretical and management analysis has been made of the state activities on public health protection in the Russian Federation. The problem of health care has been presented not in a medical way, but rather institutional and legal, i.e. the problem of health management. The need to expand this activity through joint management of health directly in the "State-citizen" system has been justified. Here, it is possible to achieve the highest possible level of personal health, longevity, and citizens' responsibility for the result. The organizational and legal technology of public health management has been suggested as well as possible mechanisms of its implementation in the Russian Federation by creating a new area of relations between the citizen and the State based on the joint health management, on the example of the supplementary agreement to the employment contract between the worker and the employer. As a result of the proposed actions, a synergetic effect has been predicted which, on the one hand, will allow to change fundamentally the nature of the health care activities and will lead to the reduction in social tension and in mutual claims in the healthcare structure. On the other hand, the joint health management in a citizen-State system harmonizes the public relations in general and will increase the general level of satisfaction of citizens with the public healthcare services, provided by the local authorities. The relevance of the proposed decisions has been justified, including by Decree of the President of the Russian Federation of 07 May 2018 "On the national goals and strategic objectives of the development of the Russian Federation for the period up to 2024".

**Keywords:** management theory, health phenomenon, longevity and quality of life, joint health management.

**ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА**

*В 1960-е годы в Институте проблем управления АН СССР д-ром техн. наук, профессором Александром Михайловичем Петровским (1925–1993) совместно со специалистами Института клинической и экспериментальной хирургии АМН СССР была инициирована работа по изучению процессов управления в живых организмах применительно к задачам управления искусственным сердцем. За прошедшие годы круг исследований, связанных с изучением объектов живой природы, значительно расширился. Начиная с 1985 г. это направление получило развитие применительно к задачам автоматизированного сбора данных о распространенности среди населения жалоб и факторов риска, касающихся основных хронических неинфекционных заболеваний (ХНИЗ). Эта работа также была инициирована А.М. Петровским в рамках академической темы «Исследование неоднородных популяций и управление по неполным данным». Поводом для начала работ послужили, с одной стороны, развернутые в эти годы широкомасштабные долговременные исследования Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) распространенности в Европейских странах, США и Канаде факторов риска основных ХНИЗ (так называемая программа «СИНДИ»). С другой стороны, это было появление первых отечественных образцов персональных компьютеров «Искра», которые можно было использовать для интерактивного общения с пользователем. Испытания первого варианта компьютерных программ прошли на базе поликлиники № 78 г. Москвы (главный врач – Л.М. Манукян).*

*Хронические неинфекционные заболевания являются основной (более 87%) причиной смертности и инвалидизации населения развитых стран. Это в первую очередь сердечно-сосудистые, онкологические, эндокринные (диабет) заболевания, а также пограничные расстройства центральной нервной системы и связанные с ними депрессивные состояния. Все эти заболевания характеризуются длительным (более 10 лет) периодом развития и имеют общие причины возникновения. Однако в связи с индивидуальными особенностями конкретного организма (неоднородностью популяции) развитие получает сначала одно из них. Для выяснения этих конкретных особенностей требуется сбор информации анамнестического характера, т.е. со слов пациента. Именно этот этап исследования и решено было автоматизировать, создав условия для самостоятельного диалога пациента с компьютером во время его визита в поликлинику. Одновременно формализации подлежала и процедура принятия решения о попадании (или нет) пациента в группу риска на наличие (возможное развитие) у него того или иного ХНИЗ. За годы работы в создании вопросников для автоматизированного сбора данных принимали участие многие специалисты-медики из ведущих научно-исследовательских медицинских учреждений [1].*

*Попадание в группу риска не означало постановку диагноза. Пациент с результатами компьютерного заключения направлялся к участковому терапевту, который мог либо сразу поставить диагноз, либо направить пациента на дополнительные лабора-*

торно-инструментальные дообследования и к соответствующему специалисту, либо расценить это заключение как преждевременное, поскольку группы риска формировались экспертами-медиками по расширенным критериям. Для решения поставленных задач была создана система ЭДИФАР (Экспертный Диалог для Исследования ФАкторов Риска), которая реализована на персональных компьютерах для самостоятельного заполнения электронного варианта анкеты респондентом, не имеющим опыта общения с вычислительной техникой, и которая, в соответствии с современной классификацией, может быть отнесена к классу прикладных интеллектуальных систем. В настоящее время система ЭДИФАР представляет собой сертифицированный комплекс программ в составе: программа сбора данных от респондентов, программа формирования диалога и выдачи экспертного заключения, а также компонент комплекса с рабочим названием «ЭДИФАР-Статистика», который позволяет «неквалифицированным» пользователям осуществлять первичную (и в то же время достаточную для принятия управленческих решений) обработку данных.

В настоящее время у разработчиков системы ЭДИФАР имеются результаты обработки и анализа более 25 тыс. электронных анкет, заполненных во время собеседования с респондентами, начиная с 1989 г., по темам более десятка различных вопросов. Эти результаты были представлены (доложены) на многочисленных научных конференциях и конгрессах в России и за рубежом и опубликованы в материалах этих форумов. Опросы проводились как в поликлиниках, так и в образовательных учреждениях, в том числе и в рамках проектов, осуществляемых по грантам. Содержание вопросников варьировалось в зависимости от контингента опрашиваемых (респондентов): население, трудовые коллективы, студенты, подростки старших классов.

Эксплуатация ПК «ЭДИФАР» в различных регионах страны и полученные результаты послужили основанием для открытия в рамках основной темы Лаборатории 38 ИГУ РАН отдельного раздела «Фундаментальные и прикладные аспекты изучения, измерения и управления здоровьем», руководителем которой является Л.А. Дартау.

## ВВЕДЕНИЕ

В общественном сознании представления о здоровье присутствуют, как правило, в связке с термином «болезнь» и относятся исключительно к области биомедицинского знания. На вопрос «Что такое здоровье?» неподготовленные люди обыч-

но так формулируют свой ответ: «Здоровье — это когда у меня ничего не болит, и я хорошо себя чувствую». С середины прошлого столетия понятие здоровья стало использоваться и в социально-экономической области знания как интегральная характеристика и мера качества жизни, что привело к появлению интереса к исследованиям феномена здоровья со стороны представителей многочисленных научных дисциплин, включая технические науки, — ИТ-специалистов, социологов, психологов, педагогов, экономистов, юристов и др.

В то же время в повседневной жизни здоровью по-прежнему уделяется минимум внимания как среди населения, так и среди специалистов, включая медиков, которые даже придумали афоризм: «Здоровье к медицине никакого отношения не имеет. Это медицина имеет отношение к здоровью» [2]. Причем как только, по мнению врача, в результате лечения пациент оказывается «здоровым», эти самые «отношения» с ним и прекращаются. Что касается всех остальных научных дисциплин и любых сфер хозяйственной деятельности, то все как один в случае утраты здоровья индивидом по причине, не связанной с профессиональной деятельностью, тут же «переводят стрелки» на медиков. Ученые — на медицину, практики — на здравоохранение. В качестве примера приведем выдержку из [3, с. 47]: «... мониторинг (практически постоянное) условий труда (т.е. опасностей и рисков) и состояния здоровья работающих, а также отслеживание изменений являются важнейшими реальными процедурами реального управления реальными рисками. С мониторингом здоровья почти все понятно. Это предварительные и периодические, в том числе предсменные и т.п., медицинские осмотры. Детали организации их проведения рассмотрены соответствующими нормативными актами, и мы не будем пересказывать общеизвестное».

По мнению автора цитируемой статьи, деятельность по мониторингованию, в том числе состояния здоровья работающих, следует рассматривать в качестве «важнейших реальных процедур...». И тут же называет их «общеизвестными» и связанными с деятельностью исключительно медицинских специалистов.

В предлагаемой вниманию читателя работе речь пойдет не об «охране здоровья», а об управлении объектом (человеком как относительно автономной системой живой природы) по критерию здоровья. Дальнейшее развитие этой работы требует привлечения к сотрудничеству на междисциплинарной основе в том числе и специалистов по охране труда [4–5] с целью уточнения соответствия

терминологии и объединения усилий по разработке современных технологий по повышению качества жизни в целом и развитию человеческого потенциала.

Исторически здоровый человек никогда, ни где и никому не предъявлял претензий по поводу своего здоровья. Как следствие, общественных взаимоотношений по поводу здоровья «как бы» не существует. Чтобы они возникли, должна появиться другая сторона (стороны). Такой стороной сегодня становится государство, которому приходится нести основные расходы на охрану здоровья населения и реагировать на ухудшающую общественно-нравственную обстановку и всевозрастающие претензии со стороны граждан. Треугольник «государство/система здравоохранения/гражданин» может рассматриваться в этой связи как классический контур управления здоровьем со всеми вытекающими отсюда обязанностями и ответственностью сторон [6]. Знаниями и практиками для такого управления всегда обладали медики, однако административного ресурса (власти и средств) для создания контура управления система здравоохранения никогда не имела в рамках существующей Конституции. По этой причине цель — укрепление индивидуального здоровья может быть поставлена только властью в формате общественно-государственного партнерства с конкретным гражданином на договорной основе.

#### ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

В связи с ограниченным объемом статьи и спецификой данного журнала эта часть сведена к минимуму в виде простого перечисления основных положений ряда научных дисциплин и собственных выводов, имеющих непосредственное отношение к разработке «Организационно-правовой технологии управления здоровьем ЭДИФАР» [7].

Благодаря достижениям медицины и социально-экономическому развитию в целом, за последние три столетия средний возраст дожития граждан развитых стран (включая Россию) заметно увеличивался поэтапно три раза.

1. В связи с открытием бактериальной природы инфекционных заболеваний и разработкой технологий массовых иммунизаций возраст дожития увеличился к концу XIX в. с 30 до 50 лет.

2. С открытием антибиотиков и разработкой технологий обезболивания при полостных операциях возраст дожития к середине XX в. достиг 70 лет, а младенческая смертность снизилась до долей процента.

3. Следующий — третий этап характеризуется двумя принципиально различными путями попыток увеличения продолжительности жизни. Первый — это поиски учеными-медиками причин преждевременного ухода из жизни (задолго до реализации своего потенциала долголетия представителями вида «человек разумный»), которые привели к появлению теоретической гипотезы факторов риска. Теория затем была подтверждена результатами широкомасштабной международной программы «СИНДИ». Основными факторами риска после 20-летнего периода наблюдения за населением в возрасте 35 лет и старше были названы: курение, алкоголь, избыточная масса тела, низкий уровень физической активности, недостаточный сон и стресс [8].

Второй путь связан с разработкой высокотехнологичных операций по пересадке органов, а также своевременной доставкой пациентов в стационары после тяжелых травм и в критических состояниях в результате обострения хронических ХНИЗ, благодаря внедрению которых возраст дожития преодолел порог в 80 лет к началу XXI в. Одновременно успехи этих, как правило, дорогостоящих операций не только не перестали снижать заболеваемость, но и увеличивали количество инвалидов среди населения, содержание и уход за которыми требовали больших материальных расходов и времени на их обслуживание. Возникла проблема достойного ухода из жизни этих людей и организации хосписов — специализированных отделений для пациентов в терминальной стадии [9].

Проблема старения из естественного процесса завершающего цикла существования отдельных живых организмов превратилась в медицинскую проблему и поле «отчаянной» конкурентной борьбы за «спасение» жизней силами фармацевтических компаний и высокотехнологичных хирургических вмешательств. В этой ситуации от навязываемых общественному мнению иллюзий о возможности продления сроков жизни силами науки и систем здравоохранения все больше приходит осознание необходимости перехода к такой ее организации, при которой не допускается сокращение «здорового» периода жизни. Другими словами, в своем развитии человечество, в принципе, уже обеспечило гражданам возможность реализации индивидуального потенциала долголетия, заложенного природой. Причинами его ограничения стала не столько нехватка продуктов и товаров потребления или особенности среды обитания, сколько характер этого потребления и пренебрежение правилами безопасного поведе-

ния, которые конкретный индивид сформировал сам в рамках привычек и навыков повседневной жизни. Для отдельного человека уже неизбежным становится переход к парадигме существования, цель которой «прожить как можно дольше, болея как можно меньше» и конкретная реализация которой может осуществиться только им самим, при условии освоения и применения в своей личной жизни современных (не своих) знаний и практик для управления собственным здоровьем.

Результатом развития событий стало появление в 1998 г. новой редакции Всемирной декларации по здравоохранению [10], которая теперь ставит одну постоянную цель: достижение полной реализации всеми людьми их потенциала здоровья, и две основные цели: 1) укрепление и охрана здоровья людей на протяжении всей их жизни становится сферой ответственности правительств и граждан; 2) снижение распространенности и уменьшение страданий, вызываемых основными болезнями, травмами и увечьями. Вторая – остается в рамках традиционной деятельности систем здравоохранения.

Как следствие, деятельность по сохранению, укреплению и управлению здоровьем «лежит вне сектора здравоохранения». А это означает признание того факта, что оказание медицинской помощи и сохранение (укрепление) здоровья представляют собой два различных, по сути, вида деятельности как в правовом отношении, так и в распределении ролей между участниками в треугольнике «государство – гражданин – система здравоохранения». Речь, следовательно, пойдет о различии и принципиальных особенностях общественных отношений, возникающих в процессе эпизодического оказания медицинской помощи заболевшему гражданину. И перманентными отношениями по поводу здоровья в процессе жизнедеятельности конкретного индивида и конкретных властей на местах, поскольку «здоровье утрачивается там, где люди живут, работают и учатся», также согласно одной из формулировок ВОЗ [11, с. 24]. Другими словами, декларируется приоритетная роль самого человека в достижении первой из основных целей и, как следствие, роль обучающих мероприятий, позволяющих человеку овладеть технологиями самосохранительного поведения. За медициной остается вторая из основных целей — традиционная ее гуманистическая миссия, в решении задач которой мнение человека также имеет место, когда речь идет о реанимации или даже эвтаназии, а также неприятии частью населения определенных методов лечения по морально-этическим причинам.

Из основного постулата биологии следует: «Вид теоретически бессмертен. Составляющие вид отдельные организмы существуют в течение ограниченного отрезка времени». Как следствие, общественное развитие и социально-экономический прогресс обеспечиваются и сохраняются лишь на популяционном уровне. Отдельные же люди появляются на свет по-прежнему не отягощенные уровнем знаний, достигнутым обществом до их рождения. Самосохранительное поведение человеку обеспечивают лишь рефлекс, инстинкты и способность к обучению, передаваемые по наследству.

В этих условиях конструктивного решения вопроса управления здоровьем конкретного человека и формирования у него приверженности умозрительным принципам «здорового образа жизни» не существует. Как следствие, человека нельзя сделать (назначить) ответственным за свое здоровье. Но разделить с ним эту ответственность на правовой основе можно.

Как известно, конституции большинства развитых стран включают охрану здоровья населения в виде отдельных статей, а затем по ходу развития дополняют ее рядом нормативно-правовых документов разного административного уровня. В России одним из таких документов является Указ Президента Российской Федерации от 17.12.1997 № 130 «Концепция национальной безопасности Российской Федерации», который определяет здоровье населения как основу национальной безопасности и развития научно-технической базы промышленности страны.

Актуальным в этой ситуации является утверждение кибернетики: в живой природе все системно, иерархично и управляется. В работе [12] вводится понятие «**большого организма**» (БО), которым, в зависимости от контекста, могут быть семья, любые коллективы людей, объединенных различными типами общественных отношений, и, наконец, государство, на уровне которого и происходят (фиксируются) изменения общественного развития. Представители тех инфраструктур БО, которые связаны с конкретным человеком официально оформленными отношениями и обладают по отношению к нему определенным административным ресурсом (властью и средствами), обозначены в работе термином «**администрация**».

В данной работе организм человека — относительно автономного объекта живой природы рассматривается как открытая кибернетическая система, обменивающаяся с окружающей средой веществом, энергией и информацией. В свою оче-

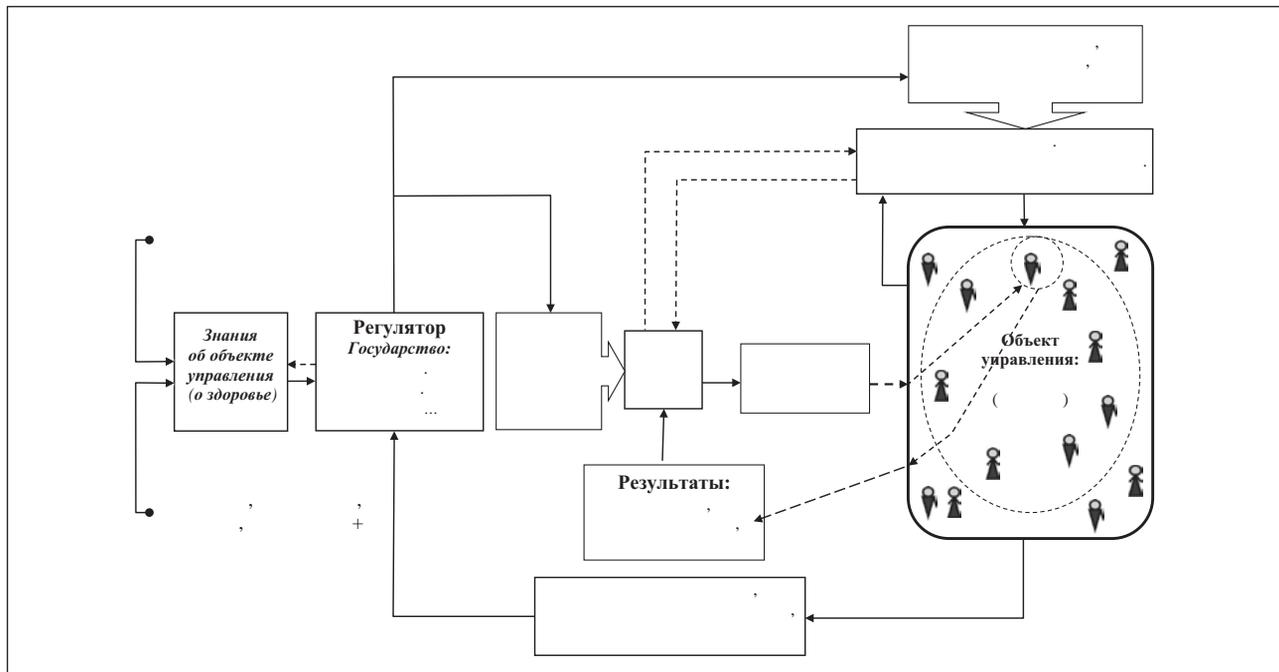


Рис. / Fig. Структурная схема системы управления здоровьем в общем виде / The block diagram of the health management system in a general view

Источник / Sources: Дартау Л.А. Государственное управление здоровьем и качеством жизни. Ч. 2. Организационно-правовая технология // Проблемы управления. 2015. № 3. С. 40–48. / Dartau L.A. "Public administration of health and quality of life. Part 2. Organizational and legal technology" // Problem upravljenija [Control Sciences], no.3, 40-48, 2015. (in Russian, abstr. in English).

редь, деятельность, направленная на поддержание здоровья (его сохранение и развитие), исследуется с общесистемных позиций и на основе кибернетического подхода, точнее, принципов теории управления, базирующихся на общих закономерностях процессов передачи информации и управления в машинах, живых организмах и обществе. Для формализации логики рассуждений используются классическое понятие и структурная схема «контура управления» [13]. С этих позиций было сформулировано определение здоровья: «Здоровье — это феномен, возникающий в результате управления согласованной деятельностью клеток, тканей и органов живой системы с целью достижения постоянства (относительного равновесия) параметров, характеризующих как внутреннюю среду организма, так и относительную стабильность (гармонию) отношений в социуме». Коротко: «Здоровье есть результат управления». А сам человек является главным и всегда первым его регулятором, независимо от того, осознает он это или нет. Наблюдаемыми и измеряемыми характеристиками (параметрами) управления служат значения так называемых «существенных переменных» (артериальное давление, температура и др. — до тысячи наименований). Без управления этот феномен исчезает. Как следствие, прекращается и жизнь, хотя все компоненты системы продолжают некоторое время существовать. Затем исчезают и они.

В работе предлагается объединить в одном контуре управления здоровьем конкретного человека два регулятора — лиц, связанных между собой официальными (персонифицированными) договорными отношениями: самого человека и представителя администрации. Такими лицами в государстве являются в первую очередь работодатели, руководство образовательных учреждений и муниципальная власть.

Аналогом такого рода управления на государственном уровне является обучение человека в структуре системы общего и профессионального образования. Речь не идет о пропаганде здорового образа жизни как средстве передачи медицинских знаний через СМИ, поскольку здесь полностью отсутствует обратная связь и нет даже уверенности в присутствии объекта управления. Как и в системе образования, обучение здоровью должно иметь целью контролируемую грамотность индивида с последующей возможностью разделения с ним ответственности за конечный результат — текущее состояние здоровья.

В контексте изложенного отметим еще одну принципиальную особенность, связанную с феноменом здоровья. Если деятельность по сохранению и улучшению собственного здоровья требует осознанного и грамотного участия самого человека, то, как бы ни были научно обоснованы рассуждения о нем специалистов, цели и задачи управления должны

быть сформулированы популярно и в рамках бытовой лексики.

Приведем необходимое для дальнейшего изложения в контексте данной статьи определение ВОЗ качества жизни: «Качество жизни — степень восприятия отдельными людьми или группами людей того, что их потребности удовлетворяются, а необходимые для достижения благополучия и самореализации возможности предоставляются» [8, стр. 293].

#### ВОЗМОЖНЫЕ МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ «ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ТЕХНОЛОГИИ ЭДИФАР» В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Повторимся: по утверждению ВОЗ (1999), «здоровье портится там, где люди живут, работают и учатся». Как следствие, именно «там» и следует искать представителя администрации, обладающей по отношению к конкретному индивиду «властью и средствами». В данном контексте ограничимся парой «работник–работодатель». Первый из них является обладателем здоровья, суть которого в правовом отношении — неотчуждаемая, неимущественная собственность гражданина, защищенная статьями Конституции о неприкосновенности жилища и невмешательстве в частную жизнь. Второй, в свою очередь, обладает набором функций, позволяющих замкнуть контур управления его здоровьем. Для формализации общественных взаимоотношений по критерию здоровья предложено использовать структуру контура управления, включающую в себя три основных субъекта: государство, гражданина и лечебно-профилактическое учреждение (ЛПУ) — поликлинику (рисунок) [7].

Рассмотрим основные компоненты контура управления.

Объект управления: человек–гражданин–личность (в зависимости от контекста) — лицо, здоровье которого подлежит сохранению (поддержанию или улучшению). Здоровье, следовательно, служит характеристикой объекта, в отношении которой ставится цель управления и организуется «процесс достижения цели».

Субъект (субъекты) управления: лицо (лица), «заинтересованные» (т.е. те, которые хотят, обязаны, вынуждены и пр.) в достижении цели управления и которые в рамках теоретико-управленческого подхода становятся его регуляторами и создают контур управления. По отношению к здоровью регуляторов, как минимум, два. Сам человек (о здоровье которого идет речь) и лицо из администрации. Эти лица действуют в соответствии

с фундаментальным положением теории управления: управление требует средств и времени, а также измерения параметров состояния объекта со скоростью, превышающей скорость изменения параметров этого состояния. Под средствами подразумеваются деньги, кадры, оборудование, инфраструктура и пр. Время в управлении играет ключевую роль и в общем случае не может быть выражено через средства, как это принято, например, в материальном производстве, где существует формула «время = деньги».

Блок воздействия на объект и блок измерения результатов управления: лечебно-профилактическое учреждение (поликлиника) как часть инфраструктуры системы здравоохранения, созданной для этих целей. В рамках теоретико-управленческого подхода этому учреждению «не суждено» возглавить процесс управления здоровьем. В то же время его роль исключительно важна и без него контур управления не может быть создан. Аналогом такого рода партнерства может служить управление знаниями, когда конечный результат обучения — уровень знаний конкретного ученика достигается совместными усилиями ученика и государства, оформленными соответствующим сертификатом о получении того или иного образования при участии искусственно созданной в государстве системы образования.

В контуре управления здоровьем поликлиника играет роль блока воздействия на объект в цепи прямой связи и блока измерения в цепи обратной связи. Объединение этих двух функций у одного исполнителя и создает иллюзию «главенствующей» роли лечебного учреждения в управлении здоровьем, что привело повсеместно в мире к «переадресации» со стороны правительств ответственности за здоровье населения национальным системам здравоохранения. Так сложилось исторически, когда один (заболевший) человек обращался к другому (врачу) за помощью, поскольку врачи, по сути, были одними из первых управленцев в классическом понимании управленческой деятельности. Врач в этой ситуации брал на себя (в одном лице) функции всех перечисленных блоков. А «человек разумный» из субъекта вынужденно «превращался» в объект внешнего управления по критерию «нездоровья», делегируя тем самым врачу право на принятие решения при выборе конкретного воздействия на его организм. Поводом для такого поступка со стороны человека всегда были «боль, страх и беспомощность» в связи с нездоровьем, которые с неизбежностью приводили к возникновению соответствующих обществен-

ных отношений, позволяющих замкнуть контур управления.

Впервые такая попытка научного (юридического) обоснования сделана в работе [14]. Для случая, когда в качестве регуляторов здоровья выступают работодатель и работник, разработан документ, названный «Дополнительное соглашение к трудовому договору», в котором прописаны обязанности и ответственность сторон. Приводится пример такого соглашения, в котором оговаривается обязательство работника встать «на учет» по поводу здоровья в одно из учреждений первичной медицинской помощи, сотрудничающее с предприятием работодателя. Далее, например:

- один раз в год проходить скрининговое обследование в доврачебном кабинете поликлиники по регламенту с места работы;
- оформить по результатам компьютерного собеседования и консультации со специалистом поликлиники дневник здоровья (аналог амбулаторной карты пациента, хранящийся у работника), в котором будет определен текущий уровень здоровья работника, перечислены факторы риска и рекомендации по коррекции образа жизни, направленной на поддержание (повышение) индивидуального здоровья; на основании беседы со специалистом определяются индивидуальный формат и регламент обучения здоровью (возможно, заочного) по специальной программе при поликлинике;
- в случае попадания работника в группу риска развития того или иного заболевания работник (после консультации со специалистом поликлиники) проходит дополнительное лабораторно-инструментальное обследование по регламенту поликлиники, согласованному с работодателем;
- по результатам лабораторно-инструментальных обследований работнику назначается необходимая терапия, а также даются рекомендации по коррекции образа жизни, результаты которых фиксируются в амбулаторной карте работника; «уровень здоровья» работника при повторном обследовании также отмечается в дневнике здоровья.

В свою очередь, работодатель обещает в случае выполнения работником всех перечисленных договоренностей дополнительное финансирование страховых случаев, связанных со здоровьем и не обеспечиваемых государственными гарантиями в рамках бесплатной медицинской помощи, а также и на период восстановительного лечения в размере, например, не менее 50% запрашиваемой стоимости. В рамках развиваемого подхода система

здравоохранения, равно как и система образования, являются отдельными «как бы» автономными органами в популяционном организме, созданными искусственно в целях повышения его гомеостатичности.

Для реализации предлагаемой организационно-правовой технологии потребуются принятие ряда решений в законодательной сфере, однако, по мнению автора, они не потребуют серьезных инфраструктурных изменений в системах здравоохранения и образования и сколь-нибудь значительных финансовых затрат.

Диспансеризация, согласно современным научным представлениям, состоит из ряда последовательно выполняемых этапов, начиная со «Скрининга», который осуществляется опросными методами с помощью недорогого автоматизированного анкетирования. В случаях попадания респондента в группу риска по результатам скрининга или половозрастным нормативам Минздрава проводится лабораторно-инструментальное «Дообследование». Затем, в случае выявления у него факторов риска (ФР) по результатам скрининга и дообследования, возможна «Коррекция ФР» — оформление соответствующего согласия гражданина как на изменение образа жизни по ряду привычек, так и на прохождение курса лечебно-профилактических мероприятий. И, наконец, в случае обнаружения ХНИЗ осуществляется (как правило, пожизненное) перманентное наблюдение гражданина по конкретному заболеванию в соответствии с заключениями и по регламенту специалиста ЛПУ: «Сопровождение ХНИЗ». Например, в процессе сопровождения группы риска лиц с ишемической болезнью сердца, после 5 лет наблюдения отмечалось увеличение продолжительности жизни [15]. А это значит, что при достаточном периоде эксплуатации (начиная с 3–5 лет) эффективность затрат на поддержание совместной деятельности можно будет соотнести с уменьшением расходов на лечение и снижением смертности, особенно в трудоспособных возрастах.

В то же время традиционного, простого перебора граждан (только лишь в статусе объекта диспансеризации) с целью выявления у них наличия или риска развития ХНИЗ уже недостаточно. Один из основных выводов теоретико-управленческого анализа современной ситуации со здоровьем заключается в том, что для включения граждан в процесс управления здоровьем в качестве равноправных субъектов — регуляторов этого процесса потребуется обязательное наличие образовательной компоненты. Что и обеспечит осознанное управление собственным

здоровьем со стороны гражданина дополнительно к самосохранительному поведению, основанному на рефлексах и инстинктах. И, в отличие от эпизодического лечения и периодической диспансеризации, процесс обучения будет носить перманентный характер в связи с возрастными изменениями в организме человека, появлением новых научных знаний и методов лечения.

Особо отметим, что для работодателей и местной власти расходы на обслуживание мониторинга здоровья и диспансеризацию по предлагаемой схеме невелики, с учетом того что многим вообще никакие дополнительные обследования не понадобятся, а все сведется к конфиденциальному обучению пациента здоровому образу жизни по результатам скрининга. Работодатель же, в свою очередь, всегда имеет возможность убедиться в обоснованности потраченных усилий на диспансеризацию, а главное, он имеет реальные административные рычаги воздействия на работника при управлении здоровьем подчиненного ему контингента работающих.

До сих пор в наших работах детально конкретизировалась деятельность ЛПУ, а государство и «вторые регуляторы», а именно работодатели, руководство образовательных учреждений, «как бы» назначались на должности в контуре управления. Детализация их деятельности, естественно, зависит и от рода и сути «основного» договора, частью которого становится «Дополнительное соглашение». Эта работа должна выполняться на междисциплинарной основе со специалистами из сферы труда в рамках научного сотрудничества.

В тексте Указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» в самом начале обозначены здоровье и продолжительность жизни, а именно:

«В целях осуществления прорывного научно-технологического и социально-экономического развития Российской Федерации, увеличения численности населения страны, повышения уровня жизни граждан, создания комфортных условий для их проживания, а также условий и возможностей для самореализации и раскрытия таланта каждого человека постановляю:

1. Правительству Российской Федерации обеспечить достижение следующих национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года:

а) обеспечение устойчивого естественного роста численности населения Российской Федерации;

б) повышение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет (к 2030 году — до 80 лет) ...

2. ...в соответствии с национальными целями, определенными пунктом 1 настоящего Указа, разработать (скорректировать) совместно с органами государственной власти субъектов Российской Федерации и представить до 1 октября 2018 г. для рассмотрения на заседании Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам национальные проекты (программы) по следующим направлениям:

- демография;
- здравоохранение;
- образование; и т.д.».

И, как это было в 30–40-е годы прошлого столетия, сегодня вновь у России имеются большие шансы на успех, поскольку инфраструктура нашей системы здравоохранения наилучшим образом подходит для решения этих крупномасштабных задач, которыми, по сути, являются задачи государственного управления популяционным (индивидуальным) здоровьем.

Как следствие, принципиальной особенностью наступившего периода развития цивилизации становится «обеспечение» здоровья за счет системного управления этим здоровьем тремя основными субъектами: человеком (он главный), государством (оно определяет правила «игры» через организационно-правовые технологии) и здравоохранением (оно является источником знаний и практик для такого управления). Этому периоду соответствует новая организационная парадигма развития первичного здравоохранения — совместное управление здоровьем дополнительно к оказанию медицинской помощи (услуг) исключительно по обращаемости.

Что касается «обеспечения» человека соответствующими знаниями, для такого управления потребуется и специфическая форма педагогической деятельности для сопровождения конкретного гражданина в течение всей жизни. В процессе работы обоснована необходимость формирования относительно нового междисциплинарного научного направления, предназначенного для «обучения граждан здоровью» с предварительным названием «Основы этики и здоровья». В качестве возможной формы практической реализации образовательной компоненты предлагается для работы с населением готовить дипломированных специалистов из выпускников медицинских вузов в рамках специальности «Медико-профилактическое дело», используя отечественный опыт. Аналогом элемента воздействия на человека в контуре управления может служить образ и статус наставника, суще-

ствовавший в нашей системе здравоохранения до недавнего времени. Наставничество — совместная деятельность и отношения, в которых более опытный или сведущий человек помогает менее опытному либо менее сведущему «ученику» усвоить определенные знания и практики. Нравственный облик наставника, по определению, положительный. Согласно словарю русского языка С.И. Ожегова: «Наставить означает научить кого-нибудь чему-нибудь хорошему. / Наставить на ум. / Наставить на путь истинный». Это, по сути, образовательная, а по форме педагогическая деятельность, принципиальной особенностью которой в данном контексте является то, что она сопровождает человека всю жизнь, поскольку передаваемые ему перманентно знания зависят от его возраста, текущего состояния здоровья и достижений медицинской науки и практики на данный момент. Основное рабочее место наставника, как правило, поликлиника, но не только и не всегда. В отдельных случаях периодически он общается со своими «учениками» на предприятиях, в организациях, учреждениях образования и социальной поддержки. Регламент персонализированного общения ученика с наставником определяется результатами очередной диспансеризации, а персонифицированное общение осуществляется в группах по признаку нахождения в той или иной возрастной группе или группе риска на наличие/возможное развитие хронического неинфекционного заболевания.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ВЫВОДЫ

Разрабатываемый в Институте проблем управления им. В.А. Трапезникова РАН подход направлен на создание государственной модели управления здоровьем. Созданные на его основе «Компьютерная технология и система ЭДИФАР» являются комплексом методологических и организационных мероприятий, а также технических средств по оперативному обнаружению (и мониторингу) изменений в здоровье населения на местах с целью адекватного управления и финансирования. Она может применяться как для прогноза неблагоприятных социальных последствий, связанных со здоровьем, так и для повышения информированности населения в отношении факторов риска наследственного и экологического характера, а также связанных с образом жизни, целью формирования самосохранительного поведения путем создания мотивированного желания к изменению привычек и навыков повседневной жизни. Если поставлена цель управления — сохранение и улучшение здоровья отдельного человека и населения в целом, то не-

обходимо принять во внимание, что здоровье изначально принадлежит и уже управляется самим человеком (независимо от того, осознает он свою управляющую роль или нет). Следовательно, для достижения цели необходимо включение человека в контур управления в качестве равноправного партнера на всех этапах процесса управления объектом, которым, по сути, является он сам. При этом следует выделить несколько ключевых моментов:

- «Предоставление людям возможностей контролировать свое здоровье и его детерминанты способствует развитию сообществ и повышению качества жизни. Без активного участия самих людей многие возможности для укрепления и защиты их здоровья и повышения благополучия утрачиваются», ВОЗ [16, стр. 11].
- формулировка целей (критерия) управления должна быть известна и доступна пониманию отдельного человека, создавая у него мотивированное желание что-то делать в данном направлении;
- управление требует средств и времени; если человек осознанно сохраняет свое здоровье, то он отдает себе отчет в том, что не просто ест, пьет и спит, а делает это с учетом современных представлений о самосохранительном поведении;
- отдавая государству налоги, гражданин вправе требовать от него определенных действий в отношении собственного здоровья, но переложить на него всю ответственность за результат он не может, а должен делить ее с государством;
- эффективность процесса управления обеспечивает наличие обратной связи с объектом, которая содержит элементы измерения результатов управления; измеряются субъективные оценки здоровья самим человеком, его знания, мотивации и ожидания, а также его оценки деятельности структур здравоохранения, партнером (а не только потребителем) которых этот человек является;
- управление требует знаний об объекте, а их можно получить только из наук о человеке (медицины, социологии, психологии и др.) и только путем усвоения знаний;
- воздействие на объект возможно только через конкретного индивида; способов воздействия три — перманентное обучение, дискретный скрининг и эпизодическое лечение.

В результате предлагаемых действий прогнозируется синергетический эффект — нормализация отношений в сфере здравоохранения и гармонизация общественных взаимоотношений в социуме в целом.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Петровский А.М., Дартау Л.А., Мошашвили Р.Р., Теленев П.А. и др. Применение системы ЭДИФАР для изучения здоровья населения при массовых профилактических обследованиях. М.: Институт проблем управления, 1991. 43 с.
2. Юдин Б.Г., Степанова Г.Б. Здоровье человека как предмет междисциплинарного знания // Общественное здоровье и профилактика заболеваний. 2004. № 1. С.3–10.
3. Файнбург Г.З. Научные основы создания и обеспечения эффективного функционирования систем управления охраной труда и практика их применения. Часть 3 // Охрана и экономика труда. 2018. № 1 (30). С.46–53.
4. Елин А.М., Карнаух М.Н. Безопасность рабочего места — гарантия сохранения жизни и здоровья персонала // Охрана и экономика труда. 2018. № 2 (31). С.61–68.
5. Тодрадзе К.Н. К вопросу разработки нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работника // Охрана и экономика труда. 2018. № 2 (31). С.74–82.
6. Дартау Л.А. Государственное управление здоровьем и качеством жизни. Ч. 1. Объект, субъекты, обязанности и ответственность // Проблемы управления. 2015. № 2. С. 52–59.
7. Дартау Л.А. Государственное управление здоровьем и качеством жизни. Ч. 2. Организационно-правовая технология // Проблемы управления. 2015. № 3. С. 40–48.
8. Здоровье-21: Основы политики достижения здоровья для всех в Европейском регионе ВОЗ // Европейская серия по достижению здоровья для всех. 1999. № 6. 310 с.
9. Совершенствование паллиативной помощи пожилым людям / Всемирная организация здравоохранения. Европейское региональное бюро. Копенгаген, 2005. 40 с.
10. Здоровье-21: Основы политики достижения здоровья для всех в Европейском регионе ВОЗ: введение // Европейская серия по достижению здоровья для всех. 1998. № 5. С.1–2.
11. Здоровье для всех к 2000 году — глобальная стратегия / Документ ВОЗ WHA34/5. 1981. 76 с.
12. Дартау Л.А., Мизерницкий Ю.Л., Стефанюк А.Р. Здоровье человека и качество жизни: проблемы и особенности управления. М.: СИНТЕГ, 2009. 400 с.
13. Основы автоматического управления / Под ред. В.С. Пугачева. М.: Наука, 1974. 720 с.
14. Дартау Л.А., Алехин А.И., Пищита А.Н. Общественные взаимоотношения и принципы управления индивидуальным здоровьем в структуре современного здравоохранения как основа инновационной деятельности государства по сохранению человеческого потенциала РФ // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 6. Часть 2. М.: ИНИОН РАН, 2011. С. 208–213.
15. Калинина А.М. Влияние многофакторной профилактики ишемической болезни сердца на некоторые показатели здоровья и прогноз жизни (10-летнее наблюдение): Автореф. дис. д-ра мед. наук. М., 1993. 45 с.
16. Здоровье-2020 — основы политики и стратегия / Всемирная организация здравоохранения. Европейское региональное бюро. Копенгаген, 2013. 224 с.

## REFERENCES

1. Petrovsky A.M., Dartau L.A., Moshashvili R.R., Telenev P.A., etc. The use of the EDIFAR system to study the health of the population during mass preventive examinations. M.: Institute of Control Sciences, 1991. 43 p.
2. Yudin B.G., Stepanova G.B. Human health as a subject of interdisciplinary knowledge//Public health and disease prevention. 2004. (1): 3-10.
3. Faynburg G.Z. Scientific bases of creating and ensuring effective functioning of management systems with labor protection and their application. Part 3//Protection and economy of work. 2018. (1) (30): 46-53.
4. Elin A.M., Karnaukh M.N. Safety of the workplace as a guarantee of preserving the life and health of staff//Protection and labor economy. 2018. (2)(31): 61-68.
5. Todradze K.N. To a question of development of regulatory legal acts on health protection and safety of the worker//Protection and labor economy. 2018. (2) (31): 74-82.
6. Dartau L.A. "Public administration of health and quality of life. Part 1. Object, subjects, duties and responsibility"// Problemy upravleniya [Control Sciences], (2): 52–59, 2015.
7. Dartau L.A. "Public administration of health and quality of life. Part 2. Institutional and legal technology"// Problemy upravleniya [Control Sciences], (3) 40-48, 2015.
8. Health21: The Health for All policy framework for the WHO European Region. European Health for All Series, WHO Regional Office for Europe, Copenhagen, 1999, (6): 310 p.
9. Improving palliative care for older people. ed. by E. Davies and I. J Higginson. WHO Regional Office for Europe, Copenhagen, 2005, 40 p.
10. Health21: an introduction to the health for all policy framework for the WHO European Region. European Health for All Series, WHO Regional Office for Europe, Copenhagen, 1998, (5): 34 p.
11. Global health strategy for all by 2000. WHO document WHA34/5, 1981, 76 p.
12. Dartau L.A., Mizernitsky Yu.L., Stefaniyuk A.R. Human health and life quality: problems and management issues. M.: SINTEG, 2009. 400 p.
13. Fundamentals of automatic control / Under the editorship of V.S. Pugachev. M.: Science, 1974. 720 p.
14. Dartau L.A., Alyokhin A.I., Pishchita A.N. Public relationships and the principles of individual health management in the structure of modern health care as a basis of the state's innovative activity in preserving the human potential of the Russian Federation //Russia: tendencies and perspectives of development. Annual. Issue 6. Part 2. M.: INION of RAS, 2011. 208-213.
15. Kalinina A.M. The effect of multifactorial prevention of coronary heart disease on some health indicators and prognosis of life (10-year observation): Avtoref. of Dr.'s Thesis (med.) M, 1993. 45 p.
16. Health-2020 — fundamentals of policy and strategy / WHO Regional Office for Europe, Copenhagen, 2013. 224 p.

УДК 331.5  
JEL A29, I29, J24

## ВЛИЯНИЕ НОВОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ НА СФЕРУ ТРУДА

**Т.О. Разумова,**

доктор экономических наук, профессор,  
заведующая кафедрой экономики труда и персонала, экономический факультет,  
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия  
Tatiana.razumowa@yandex.ru  
ORCID identifier is 0000-0001-5726-4136

### АННОТАЦИЯ

Современные технологические преобразования вносят существенные изменения в характер и содержание труда, меняют мир профессий, требуют адекватной подстройки профессионально-квалификационных характеристик и компетенций работников. Цель статьи – проанализировать происходящие в сфере труда процессы и существующие прогнозы, выявить факторы, способствующие и препятствующие сбалансированному экономическому развитию и эффективной занятости населения. На основе изучения работ зарубежных и отечественных ученых и специалистов показано, какое влияние технологическая революция оказывает на занятость и характер трудовых отношений в различных отраслях и видах занятости, каковы могут быть ее последствия для различных групп населения. Авторские исследования раскрывают значение современного дополнительного профессионального образования для формирования компетенций работника, востребованных на рынке труда, что особенно актуально для лиц средних и старших возрастов при увеличении продолжительности трудовой жизни. Рекомендации, разработанные автором, направлены на корректировку современной социально-экономической политики, включая расширение возможностей овладения гражданами, независимо от возраста, знаниями, обеспечивающими цифровую грамотность, а также осуществление мониторинга реализации государственных программ по развитию цифровой экономики.

**Ключевые слова:** технологическая революция, рынок труда, социально-трудовые отношения, гибкая занятость, прекаризация, цифровые компетенции, дополнительное профессиональное образование.

UDK 331.5  
JEL A29, I29, J24

## THE INFLUENCE OF THE NEW TECHNOLOGICAL REVOLUTION ON LABOUR PROTECTION

**T.O. Razumova,**

Doctor of Economics, professor,  
Head of the Chair of labor economics and human resources, Faculty of Economics,  
Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia  
Tatiana.razumowa@yandex.ru  
ORCID identifier is 0000-0001-5726-4136

### ABSTRACT

Modern technological transformations make significant changes into the nature and content of work, change the world of professions, and require adequate adjustment of professional and qualification characteristics and competencies of employees. The objective of the article is to analyze labor protection processes and existing forecasts, to identify factors that contribute to and impede balanced economic development and effective employment of the population. The study of foreign and domestic scientists and specialists' works has shown what effect the technological revolution has had on employment and labor relations in various industries and types of employment, what consequences it can have for different groups of the population. The author's research reveals the importance of modern further professional education for employee competencies required in the labor market, which is especially important for middle-aged and older people with the increase in the length of working life. The recommendations developed by the author are aimed at adjusting modern socio-economic policies, including empowering citizens, regardless of age, with knowledge that ensures digital literacy, as well as monitoring the implementation of government programs for the development of the digital economy.

**Keywords:** technological revolution, labor market, socio-labor relations, flexible employment, precarization, digital competencies, further professional education.

\* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ. Проект № 18-010-00686.

## ВВЕДЕНИЕ

Технологическая революция, осуществляющаяся в формате цифровых преобразований в экономике, за последние годы вошла в повестку дня ведущих мировых держав и глобальных обществ. В странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) разработаны, внедрены и воплощаются в жизнь Национальные цифровые стратегии, нацеленные на максимизацию выгод от цифровой трансформации экономики для развития инноваций, экономического роста и социального процветания [1, с. 11]. Развитие информационно-компьютерных технологий как в производстве, так и для личных целей, происходит стремительно, но неравномерно по странам, отраслям, компаниям и социальным группам населения. Государства стремятся преодолеть эти противоречия, обеспечивая гражданам равный доступ к цифровым знаниям на уровне общего и профессионального образования. На рынке труда происходят глобальные изменения, внедряются цифровые инновации, формирующие новые бизнес-модели и преобразующие характер и формы труда, исчезают рабочие места в одних отраслях и возникают в других, соответственно во многих странах идут обновления трудового законодательства и коллективно-договорной системы. Остро стоит вопрос подготовки кадров для цифровой экономики, причем речь идет не только о специалистах в сфере компьютерных технологий, но и о работниках других отраслей, чьи функции модернизируются под влиянием цифровизации [1, с. 14].

Происходящие изменения настолько значительны, что мир вступает, возможно, в крупнейший за всю историю технологический переход, когда богатство природных ресурсов и дешевизна труда перестают быть основными факторами роста. Совокупно эти изменения оцениваются как «новая промышленная революция» или, в более узком смысле, как «технологическая революция», в основе которой лежит переход от массового производства стандартизированной продукции к гибкому высокопроизводительному производству, выпускающему индивидуализированную продукцию [2, с. 16]. Многочисленные исследования показывают, что передовые технологии будут очень быстро разворачиваться и оказывать системное повсеместное влияние, а пик технологической революции, по экспертным оценкам, ожидается к 2020–2030-м годам.

Российская Федерация не может оставаться в стороне от происходящих в мире процессов. Раз-

витие цифровой экономики, согласно программе «Цифровая экономика в Российской Федерации», предполагает, что «данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности, что повышает конкурентоспособность страны, качество жизни граждан, обеспечивает экономический рост и национальный суверенитет» [3]. Понимание роли, перспектив развития и возможных рисков труда, занятости, социально-трудовых отношений в условиях цифровизации в самом общем плане можно увидеть, если рассмотреть влияние цифровизации на характер и содержание труда, отраслевые и территориальные рынки труда, а также виды занятости и социально-трудовые отношения.

Информационные технологии, автоматика, робототехника, искусственный интеллект меняют характер и содержание труда, одновременно в сфере труда наблюдаются различные тенденции: во-первых, исчезают устаревающие профессии и появляются новые, во-вторых, меняется содержание труда в рамках сохраняющихся профессий. К устаревающим можно отнести не только многовековые, но и сравнительно новые, но уже исчезающие под давлением информационных технологий. Так, профессия туроператора появилась в нашей стране в качестве массовой в 1990-х годах, а в настоящее время потребность в ней резко сократилась, поскольку овладевшее цифровыми навыками население легко находит в интернет-пространстве всю необходимую для путешествий информацию, без посредников связывается с отелями, организует перелеты, бронирует экскурсии и посещения музеев, выставок, театров, дистанционно оплачивая все расходы.

Изменения портрета работника наиболее ярко проявляются, например, в горнодобывающей отрасли или сталелитейном производстве, где на смену классическому горняку или сталевару, все еще типичному для нашей страны, в Западной Европе приходят специалисты, наблюдающие на экране компьютера за тем, как умные машины добывают уголь или выплавляют сталь. Задача работника в новых условиях — контроль за работой автоматом, их настройка и корректировка, при этом, очевидно, требуются иные знания и навыки, чем при прежнем техническом оборудовании. Важно, что сам характер труда становится менее физически тяжелым, вредным, опасным, но усиливается нервно-психическая нагрузка, возникают новые риски профессиональных заболеваний и травм.

Технологические изменения распространяются с разной скоростью и с разной степенью интенсивности в различных отраслях. В одних отраслях ситуация меняется медленно (высшее образование, сталь, газ, химия, ЕС&О); в других быстрее (здравоохранение, транспорт, потребительские товары, госсектор/машиностроение, энергетика), но в некоторых очень быстро (банкинг, страхование, высокие технологии, телеком, медиа, ритейл, спорт и развлечения, оборона-космос) [4]. Стремительные изменения происходят в компаниях – лидерах цифровизации. «Шесть лет назад в Сбербанке в бэкофисе работали 59 тысяч человек. Сегодня работают 12 тысяч. В 2018 г. будут работать пять тысяч. А по нашим оценкам, еще через три года будет работать в лучшем случае тысяча», – отмечает Г. Греф [5]. Особенно острая дискуссия развернулась по вопросу о том, сколько и каких программистов нужно подготовить в стране в ближайшее время, чтобы обеспечить развитие цифровизации: участники конференции, посвященной развитию цифровой экономики в России, состоявшейся 4 июля 2018 г. в Аналитическом центре при Правительстве РФ, говорили о том, что только в Москве неудовлетворенная потребность в специалистах в области компьютерных технологий составляет 300 тыс. человек, а в целом по России – 900 тыс. [24]. При этом, по мнению ряда специалистов, велики риски повторения ошибок Индии, которая подготовила 10 лет назад огромное количество специалистов-компьютерщиков, однако их квалификация оказалась недостаточной, чтобы сейчас выдержать конкуренцию с роботами, их заменяет искусственный интеллект.

Наблюдается заметная региональная дифференциация по такому показателю, во многом предопределяющему возможности цифровизации, как численность персональных компьютеров на 100 работников. В Центральном федеральном округе в 2016 г. данный показатель составлял от 39 в Брянской области до 77 в г. Москве; в Северо-Западном федеральном округе – от 42 в Ленинградской области до 59 в Санкт-Петербурге. В Приволжском федеральном округе максимальное значение показателя наблюдалось в Самарской области (59), а минимальное – в Оренбургской (42); в Уральском округе максимум отмечался в Тюменской области (50); в Сибирском федеральном округе максимальное значение данного показателя для РФ наблюдалось в Томской области (60), а минимум отмечался в Кемеровской (36). В Дальневосточном

федеральном округе на 100 работников приходилось 47 персональных компьютеров в Чукотском АО, а в Магаданской области – 56 [6]. Наличие компьютерной базы создает предпосылки для «оцифровки» отдельных элементов трудовой деятельности, формирует навыки для дальнейшего продвижения работников на основе цифровой грамотности, а также открывает возможности для дистанционной занятости работников и перехода их от работы по найму в режиме стандартной занятости к фрилансу.

Однако ряд исследований показывает: наличие у работника компьютера еще не означает, что компьютер используется для работы, причем результаты этих исследований довольно существенно различаются даже у авторов, использующих одни и те же источники данных. По данным RLMS-HSE, в стране насчитывается 43% работников, использующих Интернет для работы [7]. По данным 24-й волны RLMS-HSE, 76% занятых респондентов в последние 12 месяцев перед опросом пользовались Интернетом. Однако по месту работы или учебы его использовали только 39% работающих. Для рабочих целей Интернетом в этот же отрезок времени пользовались 46% опрошенных. Для учебы Интернет использовали 11% опрошенных работников. Для развлечений, контактов с другими людьми или получения информации интернетом респонденты пользовались чаще (58, 61 и 64% соответственно). 52% работающих пользовались Интернетом для посещения социальных сетей. Для выхода в Интернет 44% использовали переносные компьютеры (ноутбуки, лэптопы, нетбуки). Еще 16% используют планшеты и 38% – мобильные телефоны или смартфоны. У 52% респондентов для целей выхода в Интернет был персональный компьютер. Таким образом, в целом значительное использование Интернета в 2015 г. занятыми лицами резко контрастирует с низким уровнем использования компьютерной техники и Интернета для рабочих целей. Для сравнения: в Германии уже в 2014 г. 92% занятых использовали Интернет и 54% – компьютерную технику и Интернет на рабочем месте. Внедрение компьютерных технологий в рабочий процесс, как показывают данные, значительно отстает от их использования в повседневных целях [8]. В исследовании Е.Д. Рылько [9] показано, что если по грамотности и математическим знаниям российское население находится на среднем уровне среди стран ОЭСР, то по решению задач в технологически насыщенной среде заметно

отстает, зафиксированы отставание России от стран ОЭСР и низкий прирост в уровне овладения ключевыми компетенциями, прежде всего в области элементарной цифровой грамотности, указывается на отсутствие в России мониторинга компетенций взрослого населения. Отдельно в исследовании упоминается, что 33,6% российских участников тестирования не умеют пользоваться клавиатурой и мышью (в странах ОЭСР таковых оказалось только 19,5%).

Влияние цифровизации на судьбу труда в целом и представителей отдельных профессий, в частности, в прогнозах специалистов выглядит противоречиво. Например, Т.Л. Клячко считает, что примерно 43% ныне действующих профессий выйдут из обращения к 2030–2035 г. [10], есть сходное по количественным параметрам суждение [11], что из примерно 75 млн существующих в настоящее время в нашей стране рабочих мест в ближайшие десять лет, если ничего не делать, примерно 6,5 млн рабочих мест просто исчезнет. А еще примерно 20–25 млн изменят качественно требования к тому, что будет делать человек. Иначе говоря, по сути, мы потеряем 26,5 млн текущих рабочих мест и приобретем 20 млн новых, но с другими требованиями.

Зарубежные исследователи [12], признавая снижение спроса на труд и заработную плату в связи с автоматизацией производства, вместе с тем указывают на то, что при этом растет спрос на труд в отраслях, не подверженных автоматизации, и происходит это благодаря росту производительности труда в автоматизированных отраслях, ведущему к росту совокупного спроса на разные виды товаров и услуг. Более того, по их мнению, сильный эффект противостояния автоматизации заключается в том, что спрос на труд будет возрастать в новых трудо-интенсивных видах деятельности, где появятся или существенно расширятся новые виды деятельности. И, разумеется, будут создаваться новые рабочие места в сферах, связанных с разработкой, наладкой, обслуживанием, ремонтом и т.д. новых автоматов и роботов.

Среди отечественных специалистов тоже есть те, кто придерживается оптимистических взглядов на перспективу: «Большой технологический сдвиг, начавшийся в промышленности сегодня, завершится к 2025 г. Технологии Индустрии 4.0 приведут к сокращению около 610 000 рабочих мест, но в тот же период появится около 960 000 новых вакансий» [13]. Однако возникает вопрос о своевременной переподготовке работников, которым предстоит высвобождение.

По поводу замены роботами работников, особенно мигрантов, также идет широкая дискуссия. С точки же зрения стоимости труда роботов, их работа, безусловно, дешевле, но ими надо уметь управлять, им надо уметь ставить задачу, их надо уметь ремонтировать. Поэтому людей низкоквалифицированных действительно в будущем потребуется меньше, однако высококвалифицированных понадобится намного больше. Основатель Microsoft Билл Гейтс недавно заявил о том, что стоит ввести налог на роботов, который будет компенсировать потери рабочих мест путем финансирования подготовки новых позиций, где люди по-прежнему необходимы [14].

В целом очевидно, что сам факт осознания данной проблемы уже свидетельствует о том, что поиск ее решения уже начат, в первом приближении понятны и подходы – составление прогнозов развития, своевременная профорентация молодежи и лиц старших возрастов, находящихся под угрозой высвобождения, корректировка системы профессионального образования, как в части подготовки специалистов новых профессий, так и в части обеспечения компьютерной грамотности широких слоев населения. Есть, конечно, и риски того, что цифровизация повлияет на морально-этические основы общества.

Появление искусственного интеллекта ведет к тому, что машины будут самообучаемыми, тогда возникает вопрос, каких ценностей они станут придерживаться, принимая управленческие решения, от которых будут зависеть жизни людей. Заметят ли люди в цифровизированном пространстве, что попадут в тотальную зависимость от машин? В ходе цифровой трансформации появляется опасность утраты национальной самобытности, культуры, языка. Молодое поколение, с одной стороны, является активным проводником технологических инноваций, с другой — максимально подвержено их влиянию. Есть опасения, что развитие искусственного интеллекта в массовом порядке ослабляет интеллект естественный. Люди, вооруженные гаджетами, уже освободили себя от необходимости знать таблицу умножения и запоминать дорогу, молодое поколение растет с «клиповым мышлением» и неспособно удерживать внимание более 5–10 минут. Вопрос о том, сумеет ли современная цивилизация сохранить свой интеллектуальный потенциал, может получить положительный ответ только при соответствующем развитии человеческого капитала.

Технологическая революция создает условия для развития гибких, нестандартных, дистанционных форм занятости. При этом наблюдается «широкое распространение неустойчивой занятости. Трудовые и социальные права работников на нормированную рабочую неделю, регулярно выплачиваемую и достойную заработную плату, охрану труда, отпуска и социальное страхование оказываются ущемленными. В 2016 году в России только 11,9% работников были охвачены официальными трудовыми отношениями со стандартной занятостью, а 88,1% работников были включены в отношения неустойчивой (прекаризованной) занятости» [15]. Причинами того, что люди меняют статус наемного работника со стандартными условиями занятости на неустойчивое положение фрилансера, называют непрозрачные схемы оплаты труда, бюрократическую систему управления и формальный подход к социальной поддержке работника, завышенные требования при отборе и оценке, барьеры к карьерному продвижению [24]. Теперь многие стремятся монетизировать свое свободное время, и именно для этого они используют сетевые платформы. Новые возможности способствуют радикальным изменениям и переоценке стоимости своего свободного времени. Расширяя круг деловых контактов, развивая свои навыки и самосовершенствуясь, удастся радикально поменять и свое отношение к свободному времени. Когда время начинает стоить денег, многие предпочитают использовать его для заработка [16]. Для кого-то при этом реализуется мечта превращения хобби в источник заработка, работа может превратиться в любимое дело, источник неиссякаемого вдохновения и радости. Но это станет экономически рациональным проектом лишь при условии, когда сам работник или его соратники обладают достаточными знаниями в области маркетинга, ценообразования, платежеспособного спроса.

Работа по найму тоже претерпевает существенные изменения: бессрочный трудовой договор, при котором работодатель на неограниченный период времени обеспечивал работнику рабочее место и безопасные условия труда, гарантировал занятость и заработную плату, уступает место срочным трудовым контрактам или работе по гражданско-правовому договору. Одновременно на смену коллективному труду, характерному для крупного машинного производства, приходит индивидуализация трудовой деятельности, что требует от работника не толь-

ко профессиональных знаний и навыков, но и умения ориентироваться в ситуации на рынке труда, вопросах заработной платы, готовности к переговорному процессу, самостоятельной организации рабочего времени и рабочего места и пр.

Информационные технологии находят все более широкое и эффективное применение в сфере управления персоналом, а также поиска и подбора работы/работника. 48,2% безработных назвали среди способов поиска работы средства массовой информации и Интернет [17]. Миллионы вакансий можно найти на порталах Headhunter, job.ru, Авито и др. На российском рынке труда важная роль принадлежит электронному portalу «Работа в России». Созданный и поддерживаемый Федеральным агентством по труду и занятости, этот портал отличается от многих других тем, что размещаемая информация проверена на достоверность, регулярно обновляется и предоставляется бесплатно. Существенно и то, что портал предоставляет информацию о вакансиях специалистов разного уровня квалификации на территории всей Российской Федерации, что безусловно, должно способствовать повышению межрегиональной мобильности работников и преодолению структурных противоречий на рынке труда.

Наряду с этим, на рынке труда появляются новые возможности непосредственного взаимодействия заказчика продукта или услуги и непосредственного исполнителя. Примечательно, что такие онлайн-платформы рассчитаны не только на самых лучших — сервисы помогают всем, кто в тяжелую минуту оказался без работы, найти себя и стать действительно настоящей экономической единицей [16]. У этого направления, безусловно, большие перспективы, если ориентироваться на то, какую роль играет самозанятость в современном мире, хотя пока даже в нашей стране масштабы фрилансерства весьма скромные [24].

В условиях цифровизации понимание человеческого капитала выходит за границы индивидуальных знаний, умений, навыков, особое значение приобретают нравственные нормы социума, формирующие человека. Да и у индивидуума важнейшее значение приобретают способность к самообучению, мотивация к саморазвитию, именно эти характеристики усиливают конкурентоспособность работника в интеллектуальных сферах деятельности и делают его более защищенным от вытеснения машинами.

Представляется важным заострить вопрос о том, в какой мере сегодня цифровая экономика создает условия для развития человеческого капитала. Пока что очевидно, что требования к работнику возрастают и постоянно меняются, а если при этом отсутствует постоянный работодатель, заинтересованный в сохранении длительных трудовых отношений, то вся нагрузка, связанная с повышением квалификации или профессиональной переподготовкой, ляжет исключительно на работника.

Сфера информационных технологий наиболее востребована и привлекательна для молодых: средний возраст специалистов высшего уровня квалификации в этой группе занятий 33,5 года при аналогичном показателе в целом 39,7 года, соответственно для специалистов-техников средний возраст составил 34,4 и 39,8. При этом свыше 40% специалистов по информационным технологиям находятся в возрасте до 30 лет, а почти 80% — в возрасте до 40 лет [17, с. 64, 65, 67]. В наиболее сложной ситуации оказываются группы, наименее конкурентоспособные в области цифровых знаний и навыков: лица старших возрастов, женщины, лица с ограниченными возможностями, жители регионов, где Интернет еще недостаточно распространен. Если эти группы не получают дополнительной поддержки, цифровизация экономики приведет к росту социально-экономического неравенства. Специалисты считают, например, что причиной усиления гендерного неравенства рабочей силы выступает не только дифференциация цифровых навыков, оно связывается с новым характером занимаемых профессиональных позиций: ожидается, что на три потерянных мужских рабочих мест будет появляться одно новое, тогда как у женщин одна новая позиция будет заменять пять потерянных ими рабочих мест.

К. Шваб, характеризуя характер современного труда, ярко описывает, как профессиональная деятельность «рассекается на точные задания и конкретные проекты, которые затем выносятся в виртуальное облако готовых исполнителей, расположенных в любой стране мира», и спрашивает, «является ли это началом новой гибкой революции труда, которая обеспечивает независимость и новые возможности любому человеку, подключенному к сети Интернет, и которая способна устранить дефицит профессионалов? Или это вызовет появление безжалостной гонки в глубины мира нерегулируемого виртуального каторжного труда? Если результатом революции

станет последний вариант — мир прекариата, социального класса работников, которые зарабатывают на жизнь от заказа к заказу, при этом лишаясь трудовых прав, прав на заключение трудового договора и гарантированной занятости, станет ли он источником социальных волнений и политической нестабильности?» [18].

Важнейшим фактором инклюзивного развития в условиях цифровой экономики становится система профессиональной подготовки и переподготовки кадров, нацеленная на обеспечение доступности современных рабочих мест и благ цифровизации для всех слоев населения. Кадры и образование отнесены в программе «Цифровая экономика Российской Федерации» к одному из ключевых институтов, в рамках которых создаются условия для развития цифровой экономики. В Программе обозначены основные цели направления, касающегося кадров и образования: «создание ключевых условий для подготовки кадров цифровой экономики; совершенствование системы образования, которая должна обеспечивать цифровую экономику компетентными кадрами; рынок труда, который должен опираться на требования цифровой экономики; создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России» [3, с. 11].

Самый современный на данный момент Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования 3++ подготовки бакалавров, магистров, специалистов включает перечень обязательных универсальных компетенций, которыми должны обладать выпускники образовательных программ определенного уровня подготовки. К их числу относятся системное и критическое мышление, разработка и реализация проектов, командная работа и лидерство, коммуникация, межкультурное взаимодействие, самоорганизация и саморазвитие, безопасность жизнедеятельности [24]. Признавая безусловную важность перечисленных компетенций, нельзя не отметить, что в перечне отсутствуют компетенции, связанные с использованием современных информационно-коммуникационных технологий в академической и профессиональной сферах, а также правовой и экономической культурой. Преодолеть этот недостаток предполагают авторы разрабатываемых в настоящее время проектов собственных образовательных стандартов МГУ им. М.В. Ломоносова, включив в состав универсальных ключевые компетенции цифровой экономики.

**Формирование цифровых компетенций в различных формах обучения / Formation of digital competences in various forms of education**

Форма обучения	Уровень цифровой подготовки	Навыки информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)
Аспирантура	Аналитический	Поиск информации, способность получать к ней доступ, анализ и обобщение, выработка практических рекомендаций для применения имеющегося опыта
МВА. Переподготовка	Профессиональный	Навыки, требующиеся для развития, функционирования и обслуживания информационно-коммуникационных систем (навыки работы с современными программными продуктами, эксплуатация, обслуживание, управление, проектирование информационной архитектуры, создание дизайнера, научные исследования и разработки в области ИКТ)
Повышение квалификации. Магистратура (нетехнические специалисты)	Продвинутый	Способность ориентироваться в развивающихся цифровых условиях, включая новое программное обеспечение, аналитические технологии и платформы отчетности. Способность применять на практике цифровые технологии. Знания и навыки в области этики применения ИКТ
Бакалавриат. Колледж. Школа	Базовый	Компоненты цифровой грамотности — доступ к сети, базовые навыки программирования и алгоритмизации, создание продуктов и коммуникационный обмен информацией в индивидуальной или коллективной работе, владение компьютерными технологиями, умение пользоваться веб-средой. Интерпретация и репрезентация информации с использованием инструментов ИКТ
Население	Элементарный	Компьютерная грамотность. Пользовательские: первичные навыки, необходимые для получения услуг в цифровой среде

Источник / Source: [20].

Подход к формулировке компетенций для успешной занятости в цифровой экономике различается у разных авторов: одни утверждают, что необходимы четыре основных вида компетенций: профессиональные, коммуникативные, информационные и цифровые [8]; другие пишут о том, что применительно к цифровой экономике возникла такая парадигма терминов: *hard skills*, *soft skills*, *digital skills*, которые отражают кардинальные изменения в образовательной сфере [19].

Отвечая на вопрос, на каких уровнях подготовки, переподготовки и повышения квалификации надо совершенствовать те или иные цифровые навыки, свои предложения по систематизации цифровых компетенций в соответствии со стандартными существующими в России уровнями образования выдвинули специалисты из Нижнего Новгорода (см. таблицу).

В современных условиях реализация концепции «Обучение в течение всей жизни» (*Life-long Learning*) должна стать базовой моделью трудового поведения, поскольку постоянное развитие, повышение квалификации, освоение новых знаний, овладение новыми профессиями позволяет своевременно адаптироваться к посто-

янно меняющемуся рынку труда. Систематическое обучение актуализируется для лиц старших возрастов в условиях повышения пенсионного возраста. При этом эксперты выражают обеспокоенность современным состоянием системы дополнительного профессионального образования, точнее, тем, как в настоящее время происходит реализация концепции *Life-long Learning*.

Наиболее организованной, массовой и ориентированной на потребности текущего и перспективного производства всегда считалась деятельность по повышению квалификации без отрыва от производства. Переподготовку и курсы повышения квалификации в рамках обучения на рабочих местах в России, по оценке П.В. Травкина, ежегодно проходит примерно 16% занятого населения, аналогичный показатель в Норвегии, Финляндии, Германии составляет примерно 50–60%. И это странно, так как дополнительное профессиональное обучение, по исследованиям ГУ-ВШЭ, увеличивает зарплату работника примерно на 8% [10]. Согласно же исследованию Е.Д. Рылько, большинство взрослых россиян не стремится повысить требуемые на рынке труда компетенции, поскольку с ними не связан уровень их доходов [9]. Еще ниже оценивают мас-

штабы повышения квалификации И.Л. Сизова и Т.М. Хусяинов [8]: «Только 8% наемных работников в течение последнего года прошли какие-либо курсы повышения квалификации на своем рабочем месте». Это означает, что у подавляющего числа работников квалификация и компетенции не улучшаются. Среди повышающих квалификацию наиболее распространены педагогические, медицинские, юридические, переводческие и филологические и управленческие специальности. В телекоммуникационной сфере обучение прошли 7% из общего небольшого количества повышающих квалификацию. Эти курсы касались подготовки преподавателей, специалистов и техников в сфере ИКТ, водителей, машинистов, операторов мобильных установок, библиотекарей и прочих специалистов в сфере информации, офисной работы по вводу данных. 80% повышали квалификацию по своей специальности и 18% обучались на курсах новой специальности. Таким образом, в основном речь идет об улучшении профессиональных знаний, а не о развитии компетенций. Как правило, такие курсы непродолжительны. В среднем обучение продолжается около месяца по пять часов в день. Каждый четвертый наемный работник оплачивает повышение квалификации за собственный счет, но большинству (69%) затраты на обучение компенсирует предприятие. Сами наемные работники не слишком заинтересованы в постоянном повышении квалификации. Только 16% собираются продолжить обучение в каком-либо учебном учреждении, при этом 50% всех опрошенных считают необходимым в будущем повысить квалификацию на профессиональных курсах. Удивительно, что самозанятые работники вообще не повышали свою квалификацию в течение года (до опроса). Однако 12% собираются продолжить свое образование. Как и в случае с наемными работниками, многие (41%) хотят посещать только профессиональные курсы, но большинство (53%) собираются продолжить образование в высших учебных учреждениях.

Вместе с тем в России растут масштабы дополнительного профессионального образования, осуществляемого университетами и бизнес-школами в формате МВА, программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Интерес к этим программам слушателей, большинство из которых оплачивает, как правило, недешевое обучение самостоятельно, объясняется возможностью выбора программы, уверенностью в качестве предоставляемых

знаний и гибкостью форм и методов обучения, включая использование дистанционных технологий, организацию учебы в вечернее время и в выходные дни, что позволяет работнику не прерывать обычный рабочий ритм [24]. Исследования И.Д. Бурак и Т.О. Разумовой [21–23] показали, что подавляющее большинство выпускников программ профессиональной переподготовки и МВА, реализуемых на экономическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова, по окончании обучения именно с полученными знаниями и навыками, а также с установленными новыми контактами со слушателями и преподавателями связывают свое карьерное продвижение, повышение зарплаток, более благоприятное соотношений работы и личной жизни и рост удовлетворенности жизнью в целом.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ изменений ситуации на российском рынке труда под влиянием технологической революции позволяет сделать следующие выводы:

- в России существуют работники, которые уже сегодня реализуют трудовую деятельность с использованием компьютерных устройств и в сети Интернет. Широкое распространение интернет-технологий и охват населения компьютерами позволяет рассчитывать на то, что значительная часть населения, владеющая соответствующими знаниями и имеющая доступ к данным ресурсам, сможет успешно реализовать свой потенциал в условиях технологической революции;
- включение в технологические инновации основной массы работников зависит от создания инновационных по существу рабочих мест и синхронной подготовки работников к работе на этих рабочих местах;
- необходимо скорректировать систему образования, включив в программы общей и профессиональной подготовки курсы и дисциплины, обеспечивающие обучающимся цифровую грамотность;
- особую актуальность приобретают научно обоснованные прогнозы развития экономики, ее цифровой составляющей, а также соответствующих изменений на рынке труда;
- целесообразно организовать и сделать доступным для общественности Мониторинг реализации программы «Цифровая экономика Российской Федерации» за прошедший год. В частности, в п. 2.1.1 записано: «Отобрана организация, отвечающая за разработку

и тестирование модели компетенций, на ее базе сформирована рабочая группа из представителей бизнеса, системы образования и заинтересованных органов власти»; п. 2.2.1 гласит: «Определена организация, отвечающая за выбор партнеров (операторов) по аттестации (оценке) граждан по отдельным компетенциям из перечня, разработанного в рамках модели компетенций»; п. 2.4.1: «Разработаны требования к сформированности базовых компетенций цифровой экономики для всех выпускников и обучающихся си-

стемы общего образования»; п. 2.7.1: «Разработан механизм независимой экспертной оценки результативности системы дополнительного и профессионального образования». Эти мероприятия были запланированы на I квартал 2018 г. и, возможно, уже успешно реализованы. Понимание того, как воплощаются в жизнь намеченные преобразования, даст возможность представителям экспертного сообщества проанализировать их действенность и при необходимости предложить соответствующие корректировки.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. OECD (2017), OECD Digital Economy Outlook 2017, OECD Publishing, Paris. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264276284-en>.
2. Новая технологическая революция: вызовы и возможности для России. Экспертно-аналитический доклад Центра стратегических разработок /Под ред. В.Н.Княгинина. М., 2017.
3. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р // Официальный сайт Правительства Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.
4. Куприянов Ю. Цифровая трансформация и экспоненциальные технологии как основа для новых моделей бизнеса. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bi.hse.ru/data/2017/03/31/1168546830/KC28.03%20%20Юрий%20Куприянов.pdf> 87. Цит. по: Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения: монография. Нижний Новгород: Профессиональная наука, 2018. 131 с.
5. Сбербанк сократит число бухгалтеров в три раза. [Электронный ресурс]. Режим доступа: Lenta.ru 29 июня 2017 г. <https://lenta.ru/news/2017/06/29/accountant>.
6. Регионы России. Социально-экономические показатели, 2017: Стат. сб. М.: Росстат, 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\\_14p/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_14p/Main.htm).
7. Стребков Д.О., Шевчук А.В., Спирина М.О. Самостоятельная занятость на рынке удаленной работы: распространение инновационной трудовой практики // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. (6). С. 89–106, 94, 100.
8. Сизова И.Л., Хусьяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. Т. 10. Вып. 4. С. 376–396. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://doi.org/10.21638/11701/spbu12.2017.401>.
9. Рылько Е.Д. Насколько компетентны сегодня взрослые россияне. Результаты Программы международной оценки компетенций взрослых (PIAAC) в РФ. М.: НИУ ВШЭ, 2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://piaac.ru/wp-content/uploads/2015/05/Report\\_PIAAC\\_RUS.pdf](http://piaac.ru/wp-content/uploads/2015/05/Report_PIAAC_RUS.pdf), с. 79
10. Буторина Е. В который раз в учебный класс //Профиль. 2018. (24) (40).
11. Варламов К. Цифровая экономика без человеческого капитала несостоятельна [Электронный ресурс]. Режим доступа: tass.ru on 09.04.2018 09:00 <http://tass.ru/opinions/interviews/5100624>.
12. Daron Acemoglu, Pascual Restrepo. Artificial intelligence, automation and work Working Paper 24196 <http://www.nber.org/papers/w24196>. 6-7.
13. Полеванов В. Куда идешь, человек? // Экономические стратегии. 2017. № 1. С. 82 – 98.
14. Может ли роботизация повлиять на потоки трудовых мигрантов? // Мнение. Прогнозы. Май 17, 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.if24.ru/gynok-truda-posle-2020>.
15. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / В.Н. Бобков. М.: РеалПринт, 2017. С. 18–22.
16. Как цифровые технологии и новые платформы медленно, но уверенно меняют рынок труда? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://careerist.ru/news/kak-cifrovye-texnologii-i-novye-platfomu-medlenno-no-uverenno-menyayut-gynok-truda.html>.
17. Труд и занятость в России. 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1139916801766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766).
18. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2016. С.65.
19. Чему не учат в университетах. Ведомости. 2017. 2 августа. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2017/08/03/727760-ne-uchat-v-universitetah>.

20. Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения: монография./ Нижний Новгород: Профессиональная наука, 2018. 131 с.
21. Burak I.D., Razumova T.O.. Further professional education as an instrument of finding a decent work // INTED2017 Proceedings / March 2017 / DOI: 10.21125/inted.2017.1120
22. Бурак И.Д. Дополнительное профессиональное образование как основа карьерного продвижения // Аудит и финансовый анализ. 2017. (5-6).
23. Бурак И.Д., Разумова Т.О. Влияние дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру работника // Вестник Воронежского государственного университета. 2018. (1).
24. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2018 год/ Под ред. С.Н.Бобылева и Л.М.Григорьева. - М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2018.

#### REFERENCES

1. OECD (2017), OECD Digital Economy Outlook 2017, OECD Publishing, Paris. [Electronic resource]. Access mode: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264276284-en>.
2. New technological revolution: challenges and opportunities for Russia. The expert and analytical report of Centre for Strategic research / Under the editorship of V.N. Knyagin. M., 2017.
3. "The Digital Economy of the Russian Federation" program approved by the Order of the Government of the Russian Federation of July 28, 2017 No. 1632-r//the Official website of the Government of the Russian Federation. [Electronic resource]. Access mode: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.
4. Kupriyanov Yu. Digital transformation and exponential technologies as basis for new business models. [Electronic resource]. Access mode: <https://bi.hse.ru/data/2017/03/31/1168546830/KC28.03%20%20Юрий%20Куприянов.pdf> 87. Cit. by: The development of digital economy in Russia as a key factor of economic growth and improvement of quality of life of the population: monograph. Nizhny Novgorod: Professional science, 2018. 131 p.
5. Sberbank will reduce the number of accountants by three times. [Electronic resource]. Access mode: Lenta.ru on June 29, 2017 <https://lenta.ru/news/2017/06/29/accountant>.
6. Regions of Russia. Socio-economic indicators, 2017: Stat. book M.: Rosstat, 2017. [Electronic resource]. Access mode: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\\_14p/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_14p/Main.htm).
7. Strebkov D.O., Shevchuk A.V., Spirina M.O. Self-employment in the remote work market: the spread of innovative labor practices // Monitoring of public opinion: Economic and social changes. 2016. (6): 89-106, 94, 100.
8. Sizova I.L., Husyainov T. M. Labor and employment in digital economy: problems of the Russian labor market// Vestnik St. Petersburg State University. Sociology. 2017. T. 10. Issue 4. 376-396. [Electronic resource]. Access mode: <https://doi.org/10.21638/11701/spbu12.2017.401>.
9. Rylko E.D. How competent adult Russians today are. Results of the Program of the international assessment of competences of adults (PIAAC) of the Russian Federation. M.: Higher School of Economics National Research University, 2015. [Electronic resource]. Access mode: [http://piaac.ru/wp-content/uploads/2015/05/Report\\_PIAAC\\_RUS.pdf](http://piaac.ru/wp-content/uploads/2015/05/Report_PIAAC_RUS.pdf), page 79
10. Butorina E. Once again in the classroom // Profile. 2018. (24) (40).
11. Varlamov K. Digital economy is insolvent without human capital [An electronic resource]. Access mode: tass.ru on 09.04.2018 09:00 <http://tass.ru/opinions/interviews/5100624>.
12. Daron Acemoglu, Pascual Restrepo. Artificial intelligence, automation and work Working Paper 24196 <http://www.nber.org/papers/w24196>. 6-7.
13. Polevanov V. Where are you going, man?//Economic strategy. 2017. (1): 82-98.
14. Can robotization affect the flow of labor migrants?//Opinion. Forecasts. May 17, 2017. [Electronic resource]. Access mode: <https://www.if24.ru/rynok-truda-posle-2020>.
15. Employment instability: international and Russian contexts of the future of labor sector: monograph./ V.N. Bobkov. M.: Пеал-Принт, 2017. 18-22.
16. How do digital technologies and new platforms make slow, but steady changes in labor market? [Electronic resource]. Access mode: <https://careerist.ru/news/kak-cifrovye-texnologii-i-novye-platformy-medlenno-no-uverenno-menyayut-rynok-truda.html>.
17. Labor and employment in Russia. 2017. [Electronic resource]. Access mode: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1139916801766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766).
18. Schwab K. Fourth industrial revolution. M.: Eksmo, 2016. 63 p.
19. What they do not teach at the university. Vedomosti Sheets. 2017. August 2. [Electronic resource]. Access mode: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2017/08/03/727760-ne-uchat-v-universitetah>.
20. The development of digital economy in Russia as a key factor of economic growth and improvement of quality of life of the population: monograph. / Nizhny Novgorod: Professional science, 2018. 131 p.
21. Burak I.D., Razumova T.O. Further professional education as an instrument of finding a decent work//INTED2017 Proceedings/ March 2017/DOI: 10.21125/inted.2017.1120
22. Burak I.D. Additional professional education as basis for job promotion//Audit and financial analysis. 2017. №. 5-6.
23. Burak I.D., Razumova T.O. Influence of additional professional education on career of an employee//Vestnik Voronezhskogo Gosudarstvennogo Universiteta. 2018. (1).
24. Human Development Report in the Russian Federation for 2018 / Edited by S.N. Bobyleva and L.M. Grigorieva. - M.: Analytical Center under the Government of the Russian Federation, 2018.

УДК 314; 314.93; 330; 330.354  
JEL J11, J14, J26

# СУЖЕННОЕ ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ КАК ФАКТОР, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РОСТУ И СТАБИЛЬНОСТИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

**В.В. Тимаков,**

руководитель лаборатории демографических исследований  
Экспертного центра Всемирного русского народного собора, Тула, Россия  
E-mail: vltimakov@yandex.ru

## АННОТАЦИЯ

Драматические перемены в недавней экономической истории России (торможение роста в 1980-х годах, экономический подъем в первом десятилетии и новое замедление темпов во втором десятилетии XXI в.) принято связывать с конъюнктурой нефтяных цен. Однако не меньшее влияние на рост российского ВВП оказывают демографические процессы, определяющие численность трудоспособного населения. В статье обсуждается, как демографические волны, задающие специфику возрастной структуры населения России, отражаются на динамике отечественного ВВП.

От возрастной структуры также зависит стабильность пенсионной системы. Старение населения ведет к критическому снижению коэффициента поддержки пожилых. Наиболее эффективным инструментом восстановления баланса считается повышение пенсионного возраста. Автором смоделировано изменение возрастной структуры населения России до 2040 г. с применением двух сценариев: пессимистического (ожидаемая продолжительность жизни не меняется) и оптимистического (ожидаемая продолжительность жизни увеличивается до 80 лет). Проанализировано изменение коэффициента поддержки пожилых в случае запланированного повышения пенсионного возраста и в случае сохранения прежнего возраста выхода на отдых. Сравнивается влияние роста продолжительности жизни и суженного воспроизводства населения на увеличение пенсионной нагрузки.

Делается вывод о преимущественном значении суженного воспроизводства в нарастающем дисбалансе пенсионной системы России. Предлагается учитывать родительский труд (число выращенных детей) как обязательный критерий при начислении пенсии.

**Ключевые слова:** пенсионный возраст, демографическая нагрузка, коэффициент возрастной зависимости, коэффициент пенсионной нагрузки, коэффициент поддержки, пенсионная система, трудовые ресурсы, воспроизводство населения, экономический рост, возрастная структура.

УДК 314; 314.93; 330; 330.354  
JEL J11, J14, J26

# CONTRACTED REPRODUCTION OF THE POPULATION IN RUSSIA AS A BARRIER TO THE ECONOMIC GROWTH AND STABILITY OF THE PENSION SYSTEM

**V.V. Timakov,**

Head of the Laboratory for Demographic Studies of the Expert Center  
of the World Russian National Cathedral, Tula, Russia  
E-mail: vltimakov@yandex.ru

## ABSTRACT

Dramatic changes in the recent economic history of Russia (economic growth slowdown in 1980s, economical upturn in 2000-2010s and another economic growth slowdown after 2010) are usually associated with the oil price's conjuncture. However, the demographic processes determining the number of able-bodied population have no less impact on the growth of Russian GDP. The article points out how demographic waves, setting the specificity of the age structure of the population of Russia, affect the dynamics of domestic GDP.

The stability of the pension system also depends on the age structure. Ageing of the population leads to a critical reduction of support for senior citizens. Increasing the retirement age is considered to be the most

effective tool for restoring balance. The author has modeled a change in the age distribution of the Russian population until 2040 using two scenarios: pessimistic (life expectancy does not change) and optimistic (life expectancy increases to 80 years). The change has been analyzed in the support for senior citizens in case of a planned retirement age increase as well as in case of keeping to the same retirement age. The effect of increased life expectancy and contracted reproduction of the population on an increase in the pension load have been compared.

The conclusion has been made about the predominant significance of contracted reproduction in the growing imbalance of the pension system in Russia. It has been proposed to consider parental work (the number of children raised) as a mandatory criterion when calculating pensions.

**Keywords:** retirement age, demographic load, age dependency ratio, pension load ratio, support ratio, pension system, labor resources, population reproduction, economic growth, age structure.

### ВВЕДЕНИЕ

Старение населения – характерная черта всех развитых стран, переживших демографический переход. Несмотря на то что в социологической публицистике этот феномен получил романтические названия «седая зря» и «серебряная революция» [1–3], для экономики старение населения представляет серьезную проблему. Это проявляется как в сокращении трудовых ресурсов и их мобильности, так и в возрастании объема социальных обязательств.

Ни одна страна мира, столкнувшаяся с подобной проблемой, не нашла более эффективного решения, чем периодическое повышение пенсионного возраста. Но эта мера в России, примененная впервые в отечественной истории, вызвало болезненную общественную реакцию. Хотя эксперты уже не первое десятилетие обсуждают неизбежность такого шага, значительная часть сограждан, привыкших воспринимать возраст выхода на отдых как незыблемую социальную гарантию, не понимает причин столь жестких правительственных решений и не представляет последствий альтернативного развития событий [4, 5]. Кроме того, критики указывают на неадекватный сдвиг нижней границы пенсионного возраста, который значительно превосходит произошедшее за последние полвека увеличение ожидаемой продолжительности жизни.

Для экспертного сообщества очевидно, что пересмотр пенсионного возраста вызван изменением пропорций пожилого и трудоспособного населения. Но насколько радикально изменились эти пропорции в России по сравнению с периодом становления пенсионной системы в СССР? Насколько критичны произошедшие изменения для функционирования пенсионной системы? Что служит более значимой причиной возникшего дисбаланса: повышение продолжительности жизни или хроническая низкая рождаемость, не обеспечивающая воспроизводства поколений? Какова тенденция дальнейших изменений в возрастной структуре населения? Как

наполнялась бы пенсионная система при сохранении прежнего пенсионного возраста в ближайшие десятилетия? В какой мере повышение пенсионного возраста позволит восстановить баланс между работающим населением и получателями пенсий? Касаются изменяющиеся пропорции возрастной структуры только стабильности пенсионных выплат или отражаются на экономическом развитии России в целом? Какие меры надо предпринимать, чтобы избежать дальнейшего нарастания обозначенного дисбаланса пенсионной системы?

Все эти вопросы имеют как публичное, общественно-политическое, так и исследовательское значение. Для ответа на них, в том числе для оценки социально-экономических последствий запланированных изменений в пенсионной системе, автором смоделирована динамика возрастной структуры России вплоть до 2040 г.

### ИЗМЕНЕНИЯ ВОЗРАСТНОЙ СТРУКТУРЫ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Демографический переход или переход от расширенного к суженному воспроизводству населения считается закономерным этапом в развитии всех национальных сообществ планеты. В настоящее время демографический переход завершен в Европе, Японии и Северной Америке; на различных стадиях перехода от расширенного к суженному воспроизводству находятся народы Азии, Латинской Америки, южной Африки и арабского мира; только недавно вступило в этот процесс население Экваториальной Африки.

На определенных этапах перехода снижение рождаемости создает благоприятные предпосылки для роста экономики, ведет к сокращению доли детских возрастов и соответственно повышает долю трудоспособного населения. Кроме того, трудоспособные граждане, не обремененные в прежней мере родительскими заботами, проявляют го-

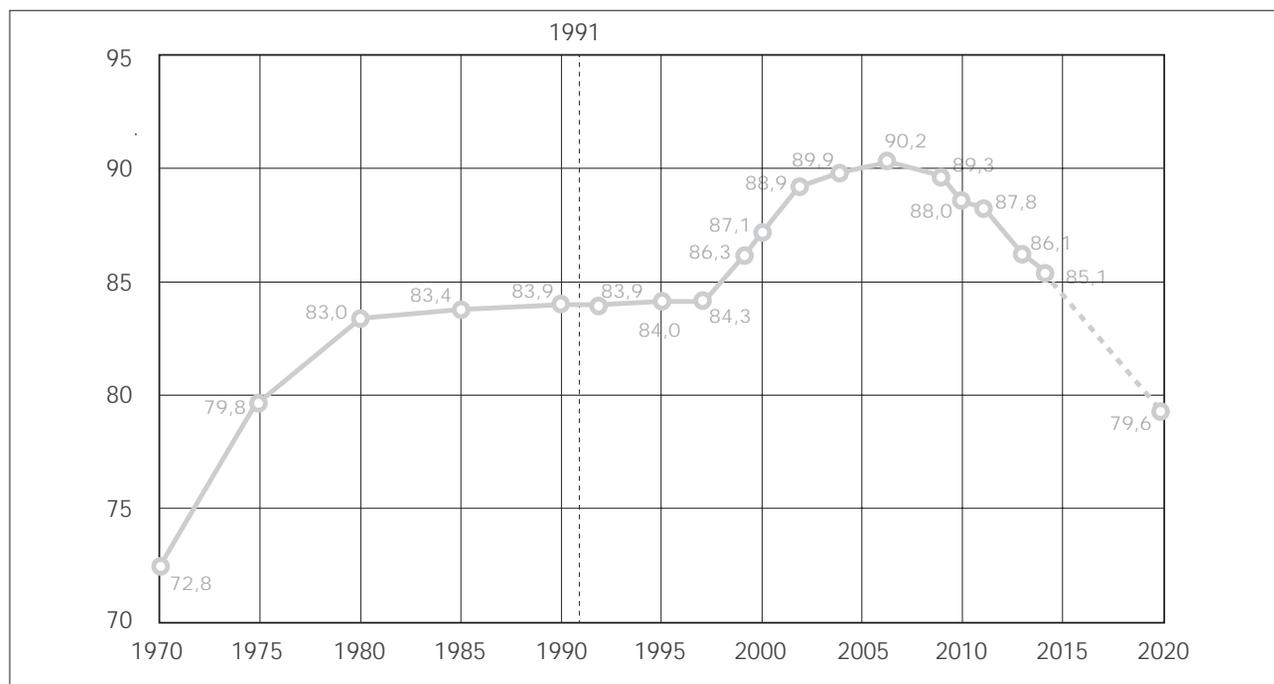


Рис. 1 / Fig. 1. Изменение численности населения трудоспособного возраста в Российской Федерации в 1970-2020 гг. (млн чел.) / Change in the working age population in the Russian Federation in 1970-2020 (million people).

Источник / Sources: [12]. Для наглядности прогноз на 2020 год пересчитан в сопоставимых границах. Учтено население в возрасте от 15 лет до возраста выхода на пенсию / For clarity, the forecast for 2020 has been recalculated within comparable borders. The population aged 15 years before the retirement age has been taken into account.

раздо более высокую экономическую активность. Как правило, этот этап «демографического перехода» совпадает с ускоренным ростом валового внутреннего продукта, что наблюдалось, например, в южной Европе и Японии после Второй мировой войны; в странах, получивших название «дальневосточных тигров» в последней трети XX столетия; в Китае на рубеже веков [6, 7].

Впоследствии суженный тип воспроизводства начинает тормозить экономическое развитие из-за старения населения и сокращения доли лиц в трудоспособном возрасте. Такая ситуация не только ограничивает трудовые ресурсы стран, завершивших «демографический переход», но и требует увеличения социальных расходов на содержание нетрудоспособных пожилых граждан. Кроме того, существенный сдвиг возрастных пропорций в сторону пожилого населения затрудняет модернизацию экономики, делает трудовые ресурсы более консервативными, менее склонными к смене профессий и освоению новых технологий. Ощутимое замедление роста ВВП в развитых странах, которые еще полвека назад были экономическими локомотивами планеты, имеет в том числе и указанные здесь демографические причины.

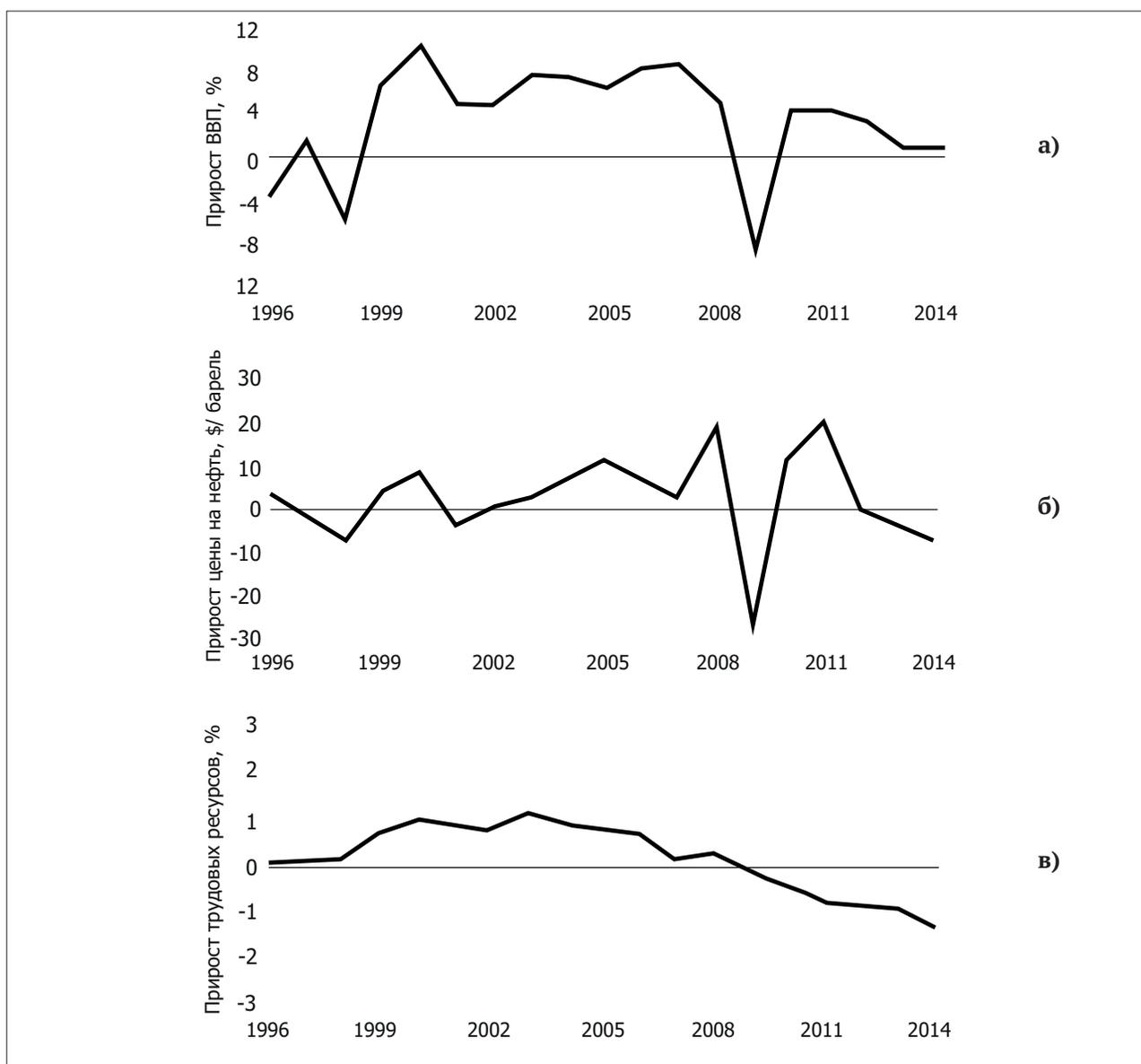
Влияние изменений возрастной структуры на экономический рост стран на разных стадиях демографического перехода подробно описано, в

частности, учеными шведской школы популяционной экономики [8–10].

В России переход от расширенной к суженной модели воспроизводства населения произошел в шестидесятые годы XX в., когда коэффициент суммарной рождаемости опустился ниже отметки 2,0 [11]. Падение рождаемости в нашей стране оказалось более резким и глубоким из-за того, что естественные демографические процессы совпали с влиянием внешних негативных факторов. Так, на конец шестидесятых–начало семидесятых годов пришлось «эхо войны» — именно тогда вступили в самую активную фазу репродуктивного возраста наши соотечественники, рожденные в период гитлеровского нашествия. В девяностые и начале нулевых годов наблюдалось глубочайшее в российской истории падение рождаемости, вызванное социальными последствиями радикальных рыночных реформ.

Сочетание этих явлений обусловило специфическую динамику численности российских трудовых ресурсов со своими «плато» и точками перелома (рис. 1).

Если в семидесятые годы XX в. наблюдался бурный рост трудоспособного населения (свыше 10 млн в десятилетие), то в восьмидесятые и девяностые годы, когда в экономически активную жизнь стало вступать малочисленное поколение



**Рис. 2 / Fig. 2.** Динамика ВВП Российской Федерации, среднегодовых цен на нефть и совершеннолетнего трудоспособного населения России, 1996–2014 гг. /Dynamics of the GDP of the Russian Federation, average annual prices for oil and adult able-bodied population of Russia, 1996-2014.

а) Изменение ВВП (%) / GDP changes (%)

б) Изменение цен на нефть (в долларах 1998 года) / Change in oil prices (US dollars, 1998)

в) Изменение численности совершеннолетнего трудоспособного населения (%) / Change in adult able-bodied population (%)

*Источник / Source:* данных о росте ВВП – Росстат [15, 16], цены барреля нефти для удобства сравнения пересчитаны в долларах 1998 г.а; данных о среднегодовых ценах на нефть [17], сведения об инфляции доллара [18], изменение численности совершеннолетнего трудоспособного населения рассчитано лабораторией демографических исследований ЭЦ ВРНС на основе переписей 2002 и 2010 г. [19, 20], возрастных коэффициентов смертности, возрастной структуры миграции и миграционного сальдо по данным Росстата [21]. / data on GDP growth - Rosstat [15, 16], the costs of an oil barrel - have been recalculated in dollars 1998; data on average annual oil prices [17], information on dollar inflation [18], change in the number of adult able-bodied population calculated by the ECVRS EC demographic research laboratory based on 2002 and 2010 censuses [19, 20], mortality rates, migration age structure and migration balance according to Rosstat [21].

«эха войны», численность трудовых ресурсов стабилизировалась.

В нулевые годы имел место новый рост трудоспособного населения, тогда экономическую активность стали проявлять наши сограждане, рожденные в относительно благоприятные в демографическом отношении 80-е годы. Кроме того, важно отметить, что последнее повышение абсо-

лютной численности трудовых ресурсов в 2000–2010 гг. проходило на фоне общего сокращения населения России, т.е. доля трудоспособных граждан в населении страны в этот период росла, а социальная нагрузка, связанная с расходами как на детей, так и на стариков, снижалась.

Наконец, во втором десятилетии нынешнего века Россия вступила в новое для себя состояние —

Таблица 1 / Table 1

Сравнение темпов роста ВВП Российской Федерации с темпами изменения двух экономических драйверов: трудовых ресурсов и цен на нефть. 1999-2002, 2005-2008, 2010-2013 гг. / GDP growth rate in the Russian Federation compared to the change rate of two economic drivers: labor resources and oil prices. 1999-2002, 2005-2008, 2010-2013

	1999-2002 гг.	2005-2008 гг.	2010-2013 гг.
Среднегодовое изменение ВВП (%)	+ 6,6 %	+ 7,1 %	+ 3,3 %
Среднегодовое изменение численности совершеннолетнего трудоспособного населения (%)	+ 0,8 %	+ 0,5 %	- 0,9 %
Среднегодовое увеличение цены барреля нефти (в долл. 1998 года)	+ 2,42	+ 9,95	+ 4,03

Источник /Sources: [15-21].

абсолютного сокращения трудоспособного населения. Параллельно начала увеличиваться как доля детей (в том числе в результате активной демографической политики, проводимой с 2006 г.), так и, особенно заметно, — доля населения старших возрастов. Старение населения стало одной из самых актуальных проблем как для социальной сферы, так и для экономической политики.

В экономической литературе и публицистике активно обсуждается феномен бурного экономического роста нулевых годов, позже сменившегося стагнацией. Действительно, первое и второе десятилетия текущего века с точки зрения темпов развития экономики принципиально различаются. Среди причин наблюдавшегося взлета и последующего торможения очень часто называют конъюнктуру сырьевых цен, а также вызванные ею колебания курса национальной валюты [13, 14], реже — экономические решения правительства и институциональные изменения, и почти никогда — изменения в возрастной структуре населения России. А между тем именно изменения в возрастной структуре надо признать очень весомым, если не самым важным фактором, повлиявшим на темпы роста ВВП России в начале текущего столетия.

Два десятилетия недавней экономической истории России, с 1996 по 2014 г. — относительно стабильный период развития между радикальным сломом старого уклада и международным санкционным конфликтом. Мы видим, что динамика отечественного ВВП коррелирует не только с изменениями нефтяных цен, но и с изменениями численности трудовых ресурсов (рис. 2). Экономический подъем нулевых так же совпадает с периодом быстрого роста совершеннолетнего трудоспособного населения, как и с периодом бума нефтяных котировок. Замедление роста во втором десятилетии века происходит на фоне стабилиза-

ции нефтяных цен и снижения численности трудоспособного населения.

Показательно сравнение трех одинаковых четырехлетних периодов, характеризующихся разной динамикой таких драйверов российского экономического роста, как нефтяные цены и трудовые ресурсы.

В 1999–2002 гг. начался заметный рост численности трудоспособного населения после «плато» девяностых, в то время как рост цен на нефть не стал очевидно выраженной тенденцией (цена 2002 г. с учетом инфляции почти не отличалась от цены 1996 г.: 22,0 и 21,1 расчетных доллара 1998 г. за баррель).

На 2005–2008 гг. пришелся основной скачок нефтяных цен, увеличившихся за четыре года с учетом инфляции в 2,3 раза, при этом трудовые ресурсы России продолжали, хотя и с замедлением, расти.

В 2010–2013 гг. имел место восстановительный рост нефтяных цен после кризиса 2009 г. С этой точки зрения динамика нефтяного драйвера очень похожа на динамику 1999–2002 гг. — тогда цены на углеводороды тоже пережили краткосрочный подъем после провала 1998 г., но, обновив на второй год роста исторический максимум, начали плавно снижаться, возвращаясь к предыдущему, докризисному уровню. Динамика трудовых ресурсов в третьем четырехлетии радикально отличается от динамики предыдущих двух периодов — численность трудоспособного населения начала снижаться.

Как изменялись темпы роста ВВП под влиянием двух обозначенных выше драйверов роста, можно проследить по данным табл. 1.

Как видим, в третьем рассматриваемом нами четырехлетии (2010–2013) темпы роста ВВП были на 3,3% ниже, чем в первом четырехлетии (1999–2002), при этом замедление наполовину может быть объяснено изменениями в динамике трудо-

**Влияние изменений возрастной структуры на численность трудоспособного совершеннолетнего населения в 2008–2011 гг. / Impact of changes in the age structure on the size of the able-bodied adult population in Russia, 2008–2011**

	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Число лиц, достигших совершеннолетия (млн. чел.)*	2,30	2,04	1,82	1,56
Число лиц, достигших пенсионного возраста (млн. чел.)*	1,72	1,99	2,01	1,96
Изменение численности совершеннолетних лиц трудоспособного возраста за счёт возрастной структуры** (млн. чел.)	+ 0,62	+ 0,05	- 0,19	- 0,40

Источник /Sources: \*Расчеты сделаны на основе данных [20] с учетом возрастных коэффициентов смертности [21]. \*\*Без учета изменений численности совершеннолетних лиц трудоспособного возраста за счет смертности и миграции. Эти процессы давали в обозначенный период ежегодное отрицательное сальдо в диапазоне от - 0,2 до - 0,3 млн чел. / \*The calculations are based on the data [20], considering age-specific mortality rates [21]. \*\* The changes in the number of adults of working age due to mortality and migration have not been included. In the indicated period, these processes gave an annual negative balance in the range from -0.2 to -0.3 million people.

вых ресурсов (снижение среднегодовых темпов на 1,7 %).

Если не принимать во внимание демографический фактор, складывается впечатление, что Россия не смогла оправиться от мирового кризиса 2008–2009 гг. — экономический рост страны после этого события резко замедлился. Однако необходимо учитывать, что в это же время произошел глубокий сдвиг в возрастной структуре населения. На пенсию стало уходить многочисленное поколение, рожденное в пятидесятые годы, а на смену ему явилось повзрослевшее малочисленное поколение, рожденное в годы «шоковой терапии». Эта точка «перелома» проиллюстрирована данными табл. 2. В итоге впервые в документированной демографической истории нашего Отечества численность трудоспособного населения начала сокращаться в мирное время.

Влияние такого экономического драйвера, как изменение нефтяных котировок, на темпы ВВП РФ в нашем сравнении не выглядит столь очевидным. Наиболее значительное увеличение цен на нефть пришлось на второе анализируемое здесь четырехлетие. Однако в этот самый удачный с точки зрения нефтяных цен период среднегодовые темпы роста ВВП увеличились по сравнению с 1999–2002 гг. незначительно, всего на 0,5%. Это весьма скромное ускорение не подтверждает версию о том, что рост цен на нефть выступал главным и чуть ли не единственным драйвером экономического роста России, особенно если учесть, что нефтяные доходы российской экономики росли в период 2005–2008 гг. вчетверо быстрее, чем в 1999–2003 гг.

В третьем четырехлетии 2010–2013 гг. мы наблюдали резкое торможение темпов роста ВВП, хотя среднегодовой прирост цен на углеводороды был вполне сопоставим с приростом первого рассматриваемого здесь, гораздо более удачного для

российской экономики периода 1999–2002 гг. Зато резко изменилось влияние другого экономического драйвера — численности потенциальных рабочих рук. Отсюда совершенно очевидно, что ускорение роста ВВП России на рубеже веков и торможение в начале десятых годов невозможно объяснить только изменениями динамики сырьевых цен. Полагаю, что изменения в возрастной структуре населения сыграли не меньшую, а возможно, и большую роль. По крайней мере, при сравнении трех указанных четырехлетий изменения численности трудовых ресурсов сильнее коррелируют с темпами роста ВВП, чем изменения стоимости барреля нефти.

Такой вывод, безусловно, носит предварительный характер. Для более точного выяснения вклада каждого из упомянутых экономических драйверов в рост ВВП требуется детальный факторный анализ. Но в любом случае связь размера трудовых ресурсов с объемом ВВП достаточно очевидна. Если допустить, что она описывается зависимостью, близкой к линейной, можно утверждать, что произошедшее в начале второго десятилетия текущего века сокращение темпов роста примерно наполовину объясняется демографическим фактором. Дополнительно надо принять во внимание начавшееся в то же время возрастание социальной нагрузки как за счет увеличения численности детей, так и за счет увеличения численности пенсионеров. С учетом этого компонента изменения в возрастной структуре уже к 2014 г. отняли порядка 1,7% ежегодного экономического прироста, а к концу второго десятилетия из-за продолжающегося увеличения числа сограждан, уходящих на пенсию, и сокращения числа тех, кто достигает совершеннолетия, может отнимать еще больше. Аналогичные выводы делает, например, Е.Т. Гурвич, по мнению которого из-за неблагоприятной демографической ситуации страна теряет до 1,5% ежегодного роста ВВП [22].

Кстати, при рассмотрении нашей недавней экономической истории, а именно при анализе причин стагнации советской экономики в восьмидесятые годы, также необоснованно абсолютизируется роль мировых цен на нефть и игнорируется демографический фактор [23]. А ведь именно в это время бурный рост трудовых ресурсов сменился стабилизацией их численности (рис. 1). С начала восьмидесятых совершеннолетия стали достигать граждане, рожденные после 1962 г., когда на быстрое сокращение рождаемости, характерное для завершения третьей фазы демографического перехода (снижение суммарного коэффициента рождаемости менее уровня простого воспроизводства), наложилось «эхо войны». С другой стороны, на пенсию пошло многочисленное поколение, рожденное в годы НЭПа, когда страна переживала демографической бум.

#### ИЗМЕНЕНИЯ ВОЗРАСТНОЙ СТРУКТУРЫ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР НЕСТАБИЛЬНОСТИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

Отдельной социально-экономической проблемой, связанной с изменением возрастной структуры, становится финансовый дефицит в сложившейся системе пенсионного обеспечения. Сокращение численности экономически активного населения при одновременном увеличении доли граждан пенсионного возраста превращается в серьезное препятствие для полноценного выполнения социальных обязательств перед старшим поколением.

При солидарной пенсионной системе, действующей в нашей стране, эта взаимосвязь достаточно очевидна. Если выплаты пенсий обеспечиваются регулярными начислениями на фонд зарплаты работающих граждан, то изменение пропорций между донорами и бенефициарами Пенсионного фонда должно немедленно отражаться на размере выплат. При возрастании доли старших возрастов возникает неприятная дилемма: необходимо либо жертвовать размером пенсионных выплат, либо увеличивать фискальную нагрузку на работающих, повышая норму обязательных страховых взносов.

Накопительная пенсионная система, основанная на автономном, несолитарном обеспечении собственной старости, создает иллюзию разрыва обозначенной взаимосвязи численности поколений. Однако зависимость размера пенсионных выплат от возрастной структуры имеет место и в накопительной системе. Как уже упоминалось выше, темпы роста ВВП любой страны зависят в том числе от динамики ее трудовых ресурсов, а доходность накопительных пенсионных инвестиций, в свою

очередь, связана с темпами роста ВВП. Таким образом, старение населения негативно отражается и на размере накопительных выплат. Даже интернационализация пенсионных вкладов позволяет лишь снизить такую зависимость от демографической ситуации в собственной стране, но не снимает проблему в целом, так как старение населения становится глобальной проблемой, уже актуальной для большинства развитых стран и неизбежно актуализирующейся в развивающихся.

В международной литературе соотношение пожилого населения, нуждающегося в социальном обеспечении, с трудоспособной частью общества носит название коэффициента возрастной зависимости (*old age dependancy ratio*) и измеряется как пропорция граждан в возрасте старше 65 лет к гражданам в возрасте от 15 до 64 лет. Эта универсальная формула, применяемая к любым популяциям планеты, независимо от конкретных социальных условий, все менее пригодна для описания демографического контекста современных пенсионных систем. Образ жизни, при котором граждане к 15 годам становятся полноценными участниками трудовой деятельности и продолжают работать до возраста потери трудоспособности, наступающего около 65 лет, был характерен для традиционных аграрных популяций. Уже к середине XX в. в развитых странах календарь ожидаемого выхода на работу и ухода на заслуженный отдых претерпел значительные изменения и продолжает эволюционировать. Картина среднестатистической трудовой биографии специфична для каждой отдельно взятой страны и может существенно отличаться от параметров, заложенных в классический *old age dependancy ratio*.

Если задача исследования — оценить возможности общества по пенсионному обеспечению старшего поколения, возрастные границы применяемых коэффициентов необходимо пересматривать применительно к конкретным социальным условиям. Для этого необходимо соотнести число потенциальных получателей пенсии по старости с числом тех, кто потенциально способен наполнять своими страховыми отчислениями солидарный пенсионный фонд или обеспечивать своим трудом макроэкономические условия для прибыльности накопительных пенсионных фондов. Соответствующими демографическими границами должны стать средний возраст начала экономической активности и средний возраст выхода на пенсию.

В отечественной демографической литературе чаще применяется коэффициент пенсионной нагрузки, выражающий соотношение численности

лиц, достигших пенсионного возраста (женщины 55 лет и старше, мужчины от 60 лет) к численности лиц трудоспособного возраста (от 16 лет включительно до достижения пенсионного возраста), умноженное на тысячу. Для оценки состояния пенсионной системы в нашей стране этот коэффициент приемлем в гораздо большей степени, чем коэффициент возрастной зависимости, по меньшей мере при его расчете достаточно точно определяется число лиц, нуждающихся в пенсионном обеспечении по старости. Фактически средний возраст выхода на пенсию в России несколько ниже законодательного, из-за наличия ряда льготных категорий населения [24]. С другой стороны, нижняя граница трудоспособного возраста в коэффициенте пенсионной нагрузки явно не соответствует возрасту реального массового вступления наших молодых соотечественников в активную трудовую жизнь.

Такая граница – 16 лет – достаточно адекватно отражала положение дел в предвоенном Советском Союзе, когда значительная часть молодежи начинала трудовую деятельность в сельском хозяйстве сразу после окончания семилетней школы (15 лет) или шла работать в промышленность после окончания фабрично-заводского училища (ФЗУ; 16–17 лет). Так, согласно переписи 1939 г., на трудящихся моложе 20 лет приходилось 9,7% всего занятого населения РСФСР (в полтора раза больше, чем на предпенсионную пятилетнюю возрастную когорту 50–54 лет) [25]. Еще в 1959 г. занятой в народном хозяйстве была почти половина (48%) молодежи в возрасте 15–19 лет (7,7% всех занятых, или 4325 тыс. человек, при общей численности молодежи от 15 до 19 лет – 8975 тыс. человек) [26]. Во второй половине XX в. произошел существенный сдвиг начала экономической активности. Например, по данным выборочного исследования 2007 г., в экономике было занято менее 10% молодых людей в возрасте 15–19 лет, и на них приходилось всего 2,1% занятых [27].

Уже после введения в 1972 г. обязательного всеобщего среднего образования нижнюю границу возраста трудовой активности было бы правильно перенести на 18 лет. А в начале XXI в. российскими реалиями стали одиннадцатилетнее среднее образование и массовое обучение молодежи в вузах (например, в 2007 г. очными формами обучения были охвачены 9213 тыс. молодых людей, что сравнимо по численности с возрастной когортой 16–20 лет) [27]. Поэтому для демографической оценки современного баланса пенсионной системы следовало бы поднять нижнюю границу трудоспособного возраста еще выше, ориентировочно до 21–22 лет.

Оставляя за пределами данной публикации во-

прос об установлении актуальной, фактически сложившейся нижней возрастной границы для трудоспособного населения, автор в дальнейших расчетах пользуется модифицированным коэффициентом пенсионной нагрузки, где нижней границей вступления в трудоспособный возраст считается достижение совершеннолетия (18 лет), а нижняя граница пенсионного возраста для мужчин и женщин соответствует действующему в год учета (прогноза) пенсионному законодательству. С 1939 г. по настоящее время это 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин, для прогноза в 2020 г. – 56 лет для женщин и 61 год для мужчин, в 2030 и 2040 гг. – 60 лет для женщин и 65 для мужчин. Такой метод позволит более точно определить динамику пенсионной нагрузки во времени, не принимая во внимание изменение численности шестнадцати-семнадцатилетних соотечественников, сегодня практически не участвующих в системе пенсионных отношений.

Еще более наглядным для определения способности общества поддерживать финансовый баланс пенсионной системы является обратный коэффициент – отношение численности трудоспособного населения к числу лиц пенсионного возраста, иначе – коэффициент поддержки пожилых. Он зримо выражает, сколько потенциальных плательщиков страховых пенсионных взносов приходится на одного пенсионера. В данной статье коэффициент поддержки пожилых модифицирован так же, как коэффициент пенсионной нагрузки, – трудоспособное население учитывается с 18 лет. Автор применяет для этой модификации термин «коэффициент пенсионной поддержки», так как он приспособлен в первую очередь для оценки сбалансированности пенсионной системы.

Проследить динамику вышеупомянутых возрастных пропорций в нашей стране со времени введения пенсионной системы до наших дней позволяет табл. 3.

Из данных этой таблицы видно, что с момента формирования пенсионной системы в тридцатых годах прошлого столетия пенсионная нагрузка на трудоспособное население непрерывно возрастала и к концу рассматриваемого периода увеличилась более чем в 2,3 раза.

Единственный период, когда наблюдалось незначительное снижение пенсионной нагрузки, – семидесятые годы XX в. Тогда совершеннолетия достигло многочисленное поколение послевоенного «бэби-бума» (не только достаточно большое при рождении, но к тому же впервые в русской истории почти целиком избежавшее детской смертности благодаря прогрессу педиатрии в пятидесятых-ше-

Таблица 3 / Table 3

**Динамика пенсионной нагрузки и пенсионной поддержки в РСФСР в 1939–2014 гг. / The dynamics of the pension load and pension support in the Russian Soviet Federative Socialist Republic in 1939–2014**

	1939	1959	1970	1979	1989	2002	2010	2014
Совершеннолетнее трудоспособное население* (тыс. чел.)	53 064	65 283	67 921	78 078	79 661	83 898	84 900	82 598
Население пенсионного возраста** (тыс. чел.)	9 362	13 827	19 987	22 436	27 196	29 778	31 714	33 788
Коэффициент пенсионной поддержки***	5,67	4,72	3,40	3,48	2,93	2,82	2,68	2,44
Коэффициент пенсионной нагрузки (модифицированный)	176	211	294	287	341	355	373	410
Средняя ожидаемая продолжительность жизни	47,0	67,9	68,8	67,7	69,6	64,8	69,0	70,9

Источник /Sources: средняя продолжительность жизни [28–32] / average life expectancy [28–32].

\*Женщины в возрасте 18–54 года, мужчины в возрасте 18–59 лет. / \* Women aged 18–54; men aged 18–59.

\*\*Женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше. / \*\* Women aged 55 and older, men aged 60 and older.

\*\*\*Соотношение совершеннолетнего трудоспособного населения и населения пенсионного возраста. Численность населения трудоспособного и пенсионного возраста рассчитана на основе материалов всесоюзных и всероссийских переписей соответствующих лет [19, 20, 33–37]. / \*\*\* The ratio of the adult able-bodied population to the retirement age. The population of working age and retirement age has been calculated based on the materials of the All-Union and All-Russian censuses of the corresponding years [19, 20, 33–37].

стидесятих годах). Одновременно с ускоренным ростом трудовых ресурсов в семидесятые годы замедлился рост числа пенсионеров, так как в преклонный возраст вступало поколение, рожденное в неблагоприятные годы Первой мировой и гражданской войн, и, кроме того, понесшее наиболее серьезные потери в годы Великой Отечественной войны.

На протяжении всего остального рассматриваемого периода (за исключением семидесятих годов) увеличение численности трудоспособного населения отставало от увеличения численности лиц пенсионного возраста, а с 2010 г. стало реальностью абсолютное сокращение трудовых ресурсов.

Обращает на себя внимание тот факт, что рост пенсионной нагрузки в нашей стране в малой степени связан с ростом продолжительности жизни. Заметная взаимосвязь двух этих параметров наблюдается только в период 1939–1959 гг. (табл. 3). С конца пятидесятих годов до 2010 г. ожидаемая продолжительность жизни в нашей стране возросла совсем незначительно, дважды снижаясь и возвращаясь к прежним, ранее достигнутым показателям. Вместе с тем пенсионная нагрузка в периоды этих колебаний продолжала расти. В целом за указанные полвека стагнации российского долголетия пенсионная нагрузка увеличилась с 211 до 373 пенсионеров на 1000 трудоспособных лиц, или на 77%.

Это говорит о том, что решающую роль в увеличении пенсионной нагрузки в нашей стране сыграло не увеличение продолжительности жизни, а из-

менение возрастной структуры. Доля лиц пожилого возраста выросла преимущественно не в результате продления старости, а в результате перехода к суженному воспроизводству населения. Если на среднестатистического пенсионера пятидесятих годов приходилось трое-четверо его работающих детей и еще большее количество его работающих внуков, то сегодня мы находимся в ситуации, когда каждое следующее поколение оказывается малочисленнее предыдущего.

Стремительно растущая пенсионная нагрузка — прямой путь к финансовому дефициту Пенсионного фонда. Именно специфика российской возрастной структуры сделала неизбежным повышение пенсионного возраста. Контраргументы о том, что средняя продолжительность жизни в России до сих пор невелика и мало отличается от советского уровня, когда возраст выхода на пенсию оставался стабильным на протяжении многих десятилетий, в данном случае неуместны.

В тридцатые годы, когда был впервые конституирован привычный для нас возраст выхода на пенсию (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин), на одного гражданина преклонного возраста приходилось более пяти трудоспособных граждан (табл. 3). К концу пятидесятих годов, когда пенсионное обеспечение стало всеобщим, эта пропорция все еще оставалась близкой к пяти. Такой коэффициент пенсионной поддержки гарантировал стабильность и финансовую сбалансированность солидарной пенсионной системы. При пятикратном численном

Таблица 4 / Table 4

Соотношение демографических и экономических показателей баланса пенсионной системы в РФ, 2016 г. / The ratio of demographic and economic indicators of the pension system balance in the Russian Federation, 2016

Население трудоспособного возраста (млн чел.)	82,6	68,7	Занятых в экономике (млн чел.)
Население пенсионного возраста (млн чел.)	33,8	41,0	Получающих пенсию (млн чел.)
		34,0*	В т.ч. по старости (млн чел.)

Источник / Sources: [39]

\*Часть лиц, достигших пенсионного возраста и уже получающих иной вид пенсий, например, по инвалидности, – выбирает один из двух видов / \*The part of citizens who have reached retirement age and have already been receiving another type of pension, for example, disability pension, – chooses one of these two.

превосходстве потенциальных работников над пенсионерами для того чтобы обеспечить размер пенсионных выплат на уровне 40% от среднего размера заработной платы (согласно рекомендациям Международной организации труда, МОТ), достаточно нормы страховых отчислений с фонда зарплаты порядка 10%. Это очень умеренная налоговая нагрузка, сохраняющая финансовые ресурсы как для материального стимулирования работников, так и для инвестиций, т.е. создающая благоприятные условия для экономического развития.

В настоящее время норма пенсионных отчислений с заработной платы большинства работников составляет 22%. При такой норме платежей в Пенсионный фонд и при условии абсолютной легальной занятости всего совершеннолетнего трудоспособного населения для соблюдения рекомендаций МОТ требуется, чтобы пропорция между плательщиками взносов и пенсионерами превышала 1,82. С учетом дифференцированной нормы отчислений в Пенсионный фонд (например, часть экономически активного населения, в том числе индивидуальные предприниматели, на долю которых приходится более 6% ВВП [34], делает отчисления в ПФ значительно меньшие, чем 22%) необходимую минимальную пропорцию надо поднять до 1,95–2,00. Коэффициент пенсионной поддержки, сложившийся к середине десятых годов, пока еще значительно превышает это критическое значение и, как кажется, должен обеспечивать финансовый баланс между донорами и бенефициарами.

Однако в реальности обеспечить абсолютную, да к тому же абсолютную легальную занятость невозможно. Значительная часть трудоспособного населения не может быть полноценно вовлечена в экономическую активность по объективным причинам: это студенты, военнослужащие, матери в декретном отпуске, инвалиды, заключенные и т.д. Также в любой экономике всегда присутствуют безработные (в 2016 г. на них приходилось 5,5% населения), а часть населения уходит на пенсию на льготных основаниях раньше общепринятого

возраста (в 2014 г. 4,4% среди мужчин и 4,7% среди женщин) [39, 40].

Чтобы зримо представить, как влияют на фактическую пенсионную нагрузку все вышеперечисленные параметры, сравним размеры демографических когорт трудоспособного и пожилого населения с фактическим числом занятых и пенсионеров по состоянию на 2014 год (табл. 4).

Таблица демонстрирует, что при соотношении трудоспособных лиц и лиц пенсионного возраста 2,44, сложившемся в 2014 г., реальное соотношение работающих и пенсионеров по старости уже находится на критическом уровне 1,95–2,00. С учетом всех категорий пенсионеров это соотношение оказывается еще ниже, примерно 1,68, но пенсии инвалидам и иные социальные выплаты, как правило, не имеют отношения к возрастному балансу пенсионной системы и напрямую дотируются из бюджета.

Кроме того, согласно оценкам ряда экономистов [41], значительная часть занятых в экономике – самозанятые и занятые в теневом секторе – не платят никаких страховых пенсионных отчислений. Судя по данным, приводимым О. Чепыжовой [42], доля неформально занятых составляет примерно одну пятую от общего числа занятых.

С учетом всех вышеперечисленных факторов следует признать, что для стабильного функционирования солидарной пенсионной системы в соответствии с рекомендациями МОТ и существующей в РФ нормой страховых отчислений необходимо, чтобы на одного человека пенсионного возраста приходилось как минимум 3 трудоспособных гражданина. Даже при существенном сокращении теневой занятости пропорцию 2,5 и ниже надо признать критической для выполнения принятых социальных обязательств перед старшим поколением.

Если соотношение обозначенных в табл. 3 демографических когорт становится 2,5 и ниже, требуется либо увеличивать норму страховых от-

Таблица 5 / Table 5

**Прогноз изменений коэффициента пенсионной поддержки в Российской Федерации в 2020-2040 гг. при сохранении пенсионного возраста. Пессимистический сценарий – средняя ожидаемая продолжительность жизни остаётся неизменной / Forecast of changes in the coefficient of pension support in the Russian Federation in 2020-2040, the retirement age has not been changed. Pessimistic scenario: average life expectancy remains unchanged**

	2010 (факт)	2020 (прогноз)	2030 (прогноз)	2040 (прогноз)
Совершеннолетнее трудоспособное население* (тыс. чел.)	84 900	73 952	68 919	63 493
Население пенсионного возраста** (тыс.чел.)	31 714	37 696	38 375	38 832
Коэффициент пенсионной поддержки	2,68	1,96	1,80	1,64

\*Женщины в возрасте 18–54 года, мужчины в возрасте 18–59 лет (тыс. чел.). / \*Women aged 18–54; men aged 18–59 (thousand people).

\*\*Женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше (тыс. чел.). / \*\* Women aged 55 and older, men aged 60 and older (thousand people).

числений на каждого работающего, либо сокращать размер пенсий.

Как видно из данных табл. 3, уже к 2014 г. соотношение трудоспособного и пожилого населения в Российской Федерации опустилось ниже критического уровня. Именно этой причиной вызваны регулярные моратории на накопительную часть пенсионных взносов, которые вместо пенсионных накоплений направлялись на покрытие возникшего дефицита в Пенсионном фонде России (ПФР), а также значительный удельный вес государственных бюджетных трансфертов в бюджете ПФР.

#### ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ДИНАМИКИ ПЕНСИОННОЙ НАГРУЗКИ И ПЕНСИОННОЙ ПОДДЕРЖКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА ПЕРИОД ДО 2040 Г.

На основании сложившейся возрастной структуры российского населения с учетом инерции демографических процессов можно рассчитать, как будет меняться пенсионная нагрузка в ближайшие десятилетия. Для таких расчетов применялись пессимистический и оптимистический сценарии будущего, предполагающие соответственно стагнацию продолжительности жизни соотечественников или ее значительное увеличение (до 80 лет в 2040 г.). Более высокие темпы продления средней ожидаемой продолжительности жизни не рассматривались, так как в мировой практике скорость увеличения ожидаемой продолжительности жизни для стран с минимальной детской смертностью редко превышала 2–3 года за десятилетие.

В табл. 5 приведены результаты моделирования ближайшего будущего при реализации пессимистического сценария — сохранения продолжительности жизни, сложившейся к середине десятых годов. В модель были заложены размеры годовых возрастных когорт, зафиксированные Всероссийской переписью 2010 г. [20], а также возрастные

коэффициенты рождаемости и смертности, сложившиеся в 2013 г. [21] (когда средняя ожидаемая продолжительность жизни составляла чуть более 70 лет). В данном случае исследовалась динамика пенсионной поддержки при сохранении традиционно для России пенсионного возраста.

По результатам полученного прогноза видно, что даже в условиях стагнации продолжительности жизни абсолютное количество российских пенсионеров продолжило бы расти. При этом пик прироста приходится на десятилетие 2010–2020 гг. В это время на заслуженный отдых уходят дети пятидесятых годов рождения, послевоенного «бэби-бума», когда наше население еще не перешло к суженной модели воспроизводства и суммарный коэффициент рождаемости был выше двух [11]. Но и в 2020–2040 гг. возрастные когорты, достигающие пенсионного возраста, будут превышать численность пенсионеров, уходящих из жизни.

Одновременно ожидается устойчивый тренд сокращения абсолютной численности трудоспособного совершеннолетнего населения. Максимум падения приходится опять-таки на период 2010–2020 гг., когда в возраст экономической активности входит поколение «шоковых реформ», рожденное в девяностых годах. Всего за одно десятилетие трудовые ресурсы страны должны сократиться на 11 млн человек. В дальнейшем сокращение трудовых ресурсов замедлится, так как в трудоспособный возраст начнет вступать более многочисленное «поколение маткапитала», и скорость убыли сократится примерно до 5 млн в десятилетие. К концу сороковых годов темпы сокращения трудовых ресурсов опять начнут возрастать — будет сказываться «эхо девяностых», которое отчетливо проявляется в сокращении рождаемости с 2017 г.

Таким образом, соотношение лиц трудоспособного и пенсионного возрастов, уже в 2014 г. опустившееся ниже критического минимума в 2,5,

Таблица 6 / Table 6

**Прогноз изменений коэффициента пенсионной поддержки в Российской Федерации в 2020-2040 гг. при сохранении пенсионного возраста. Оптимистический сценарий – средняя ожидаемая продолжительность жизни повышается / Forecast of changes in the coefficient of pension support in the Russian Federation in 2020-2040, the retirement age has not been changed. Optimistic scenario: average life expectancy increases**

	2010 (факт)	2020 (прогноз)	2030 (прогноз)	2040 (прогноз)
Средняя ожидаемая продолжительность жизни	70	73	77	80
Совершеннолетнее трудоспособное население*, тыс. чел.	84 900	74 521	70 430	66 209
Население пенсионного возраста**, тыс. чел.	31 714	38 049	41 964	47 218
Коэффициент пенсионной поддержки	2,68	1,96	1,67	1,40
Для сравнения: Коэффициент пенсионной поддержки при пессимистическом сценарии	2,68	1,96	1,80	1,64

\*Женщины в возрасте 18–54 года, мужчины в возрасте 18–59 лет (тыс. чел.) / \*Women aged 18–54; men aged 18–59 (thousand people). \*\*Женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше (тыс. чел.) / \*\* Women aged 55 and older, men aged 60 and older (thousand people).

Источник / Source: Для этого моделирования в качестве реперных точек взяты следующие возрастные коэффициенты смертности: для 2013 г. — фактически зарегистрированные в Российской Федерации в 2013 г. [21], для 2030 г. — зарегистрированные в Соединенных Штатах Америки в 2002 г., когда ожидаемая продолжительность жизни в США была максимально близка к показателю 77 лет [43]. Возрастные коэффициенты смертности для остальных дат найдены путем экстраполяции обозначенного этими реперными точками тренда. / For this case, age-specific mortality rates for other dates have been taken as reference points: for 2013 — actually recorded in the Russian Federation in 2013 [21], for 2030 — registered in the United States of America in 2002, when life expectancy in the United States was as close to 77 years as possible [43]. Intermediate age-specific mortality rates have been found by extrapolation of the trend indicated by these reference points.

продолжит ухудшаться. Коэффициент пенсионной поддержки в 2040 г. уменьшится в 1,63 раза по сравнению с уровнем 2010 г. Чтобы в такой ситуации сохранить прежний уровень пенсий относительно средней заработной платы (при условии неизменности остальных параметров, влияющих на финансовый баланс пенсионной системы: доли плательщиков взносов среди трудоспособного населения, государственных трансфертов в бюджете ПФР и т.д.), норматив страховых отчислений к 2040 г. пришлось бы поднять до 36,0% или же сократить относительный размер пенсий на 38,7%.

Заметим, что столь тяжелые и нарастающие со временем проблемы пенсионного обеспечения в данном сценарии ничуть не обусловлены увеличением продолжительности жизни (она взята за константу), но вызваны исключительно изменением возрастной структуры из-за суженной модели воспроизводства населения. Если каждое следующее поколение меньше предыдущего, то стремительное старение популяции происходит даже без всякого выигрыша в долголетии.

Следует подчеркнуть, что определение «пессимистический сценарий» в описанном выше случае касается только сроков жизни наших соотечественников, но отнюдь не проблем пенсионной нагрузки. В случае растущего долголетия россиян пенсионная нагрузка на работающих станет еще более

тяжелой, что наглядно демонстрирует табл. 6, отражающая результаты моделирования возрастной структуры при оптимистическом сценарии, согласно которому ожидаемая продолжительность жизни россиян в 2020 г. составит 73 года, в 2030 г. — 77 лет и в 2040 г. — 80 лет.

Как и ожидалось, в случае последовательного повышения продолжительности жизни увеличение численности по сравнению с пессимистическим сценарием наблюдается в обеих возрастных группах, как моложе, так и старше возраста выхода на пенсию. В 2020 г. соотношение совершеннолетнего трудоспособного населения и населения пенсионного возраста в двух сценариях практически не меняется. Зато к 2030 г., и особенно к 2040 г., разрыв значительно нарастает. Если трудоспособная возрастная когорта за 30 лет развития по оптимистическому сценарию выигрывает у смерти около 2,7 млн человек, или менее 5%, то когорта пенсионеров дополнительно увеличивается на 8,4 млн, или на 22%.

Если продолжительность жизни в России к 2040 г. достигнет 80 лет, то из-за старения населения соотношение трудоспособных и пенсионных возрастов снизится до 1,4. В реальности это будет означать, что на одного работающего будет приходиться приблизительно один пенсионер. В таком случае придется снижать размер пенсий на 48% (речь идет

об относительных цифрах — размере пенсий по отношению к тому уровню зарплат, который сложится в рассматриваемом году, т.е. если в начале 2010-х годов средняя пенсия по старости составляла около 36% к средней зарплате, то к 2040 г. будет немногим превышать 18%) или, чтобы сохранить размер пенсий, повышать норматив страховых пенсионных отчислений до 42% от фонда оплаты труда.

Таким образом, сценарий, который является оптимистическим развитием событий с точки зрения индивидуума, получающего дополнительные шансы на долголетие, оказывается весьма жестким вариантом для функционирования пенсионной системы и всей экономики России.

При сравнении двух сценариев — пессимистического и оптимистического — следует еще раз подчеркнуть, что главной причиной нарастающего кризиса пенсионной системы является все не повышающееся долголетие наших соотечественников, а суженная модель воспроизводства. Как видим, в оптимистическом сценарии, где работали оба эти фактора, пропорция между работниками и пенсионерами сократилась на 1,28 (с 2,68 до 1,40), а в пессимистическом сценарии, при котором продолжительность жизни не менялась, та же пропорция (коэффициент пенсионной поддержки) сократилась на 1,04. Это означает, что 4/5 прогнозируемых потерь в потенциале пенсионной поддержки надо отнести на счет суженной модели воспроизводства и менее 1/5 — на счет возросшего долголетия.

Отсюда видно, что главной причиной нарастающего дисбаланса пенсионной системы, приведшего к повышению пенсионного возраста, является хроническое суженное воспроизводство населения. Запущенная демография в России не происходит с 1965 г., когда суммарный коэффициент рождаемости впервые оказался ниже уровня простого воспроизводства. Дополнительным «отягчающим обстоятельством» в среднесрочной перспективе служит глубокий провал рождаемости в период 1990–2006 гг.

В этих условиях повышение пенсионного возраста выглядит «меньшим из зол», позволяющим хотя бы временно разрешить нарастающий кризис. Очевидно, что как сокращение пенсий вполупину, так и удвоение страховой нагрузки на работающих являются совершенно неприемлемыми решениями: первое — с социальной, второе — и с социальной, и с экономической точки зрения. Повышение пенсионного возраста стало выбором того же пути, по которому движутся все страны, раньше России столкнувшиеся с проблемой сокращения трудо-

вых ресурсов и старения населения. Судя по прогнозируемой динамике российской возрастной структуры, такое решение было неизбежным даже при условии сохранения нынешней, весьма низкой продолжительности жизни и тем более неизбежно при планируемом росте продолжительности жизни до 80 лет.

#### ОЦЕНКА СТАБИЛЬНОСТИ РОССИЙСКОЙ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ ПРИ ЗАПЛАНИРОВАННОМ ПОВЫШЕНИИ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Насколько эффективным окажется утвержденное повышение пенсионного возраста с точки зрения пенсионной поддержки? Насколько надежным и долговечным станет исправление нарастающего дисбаланса поколений? Перспективы российской пенсионной системы в новых условиях можно спрогнозировать, пользуясь табл. 7.

Как видно из представленных в табл. 7 расчетов, при пессимистическом сценарии (отсутствие роста продолжительности жизни) запланированное повышение пенсионного возраста позволит преодолеть нарастающий дисбаланс пенсионной системы и к концу двадцатых годов выведет коэффициент пенсионной поддержки из зоны критического минимума, он станет выше 2,5. В этот период, кстати, на стабилизацию баланса начнут работать особенности российской возрастной структуры — ряды пенсионеров начнет пополнять относительно многочисленное поколение «эха войны» (1965–1973), а в возраст экономической активности станет вступать поколение «маткапитала» (2007–2016). Таким образом, к началу тридцатых годов разбалансированная возрастными диспропорциями пенсионная система получит некоторую передышку.

Однако к концу тридцатых годов негативные тенденции снова возьмут верх. До когорты трудоспособного населения докатится «эхо шоковой терапии», а уходить на пенсию соберется возрастная когорта середины семидесятых, более многочисленная, чем когорта предшествующего ему десятилетия. Коэффициент пенсионной поддержки снова опустится ниже критического уровня — даже при условии сохранения весьма краткой, около 70 лет, продолжительности жизни.

При оптимистическом сценарии, предусматривающем поступательный рост продолжительности жизни и вхождение России в клуб стран «Восемьдесят+» (по крайней мере, появление на пороге этого клуба), разбалансировка пенсионной системы начнется еще раньше. При таком развитии событий, благоприятном с точки зрения долголетия соотечественников, пенсионная система так и не смо-

Таблица 7 / Table 7

Прогноз изменения коэффициента пенсионной поддержки в Российской Федерации в 2020–2040 гг. при запланированном повышении пенсионного возраста. Пессимистический сценарий (стагнация ожидаемой продолжительности жизни на уровне 70 лет) и оптимистический сценарий (повышение ожидаемой продолжительности жизни до 77 лет в 2030 году и до 80 лет в 2040 году) / Forecast of changes in the coefficient of pension support in the Russian Federation in 2020–2040, with a planned increase in retirement age. The pessimistic scenario (life expectancy stagnation at 70 years) and the optimistic scenario (life expectancy increase to 77 years in 2030 and 80 years in 2040)

	2010 (факт)	Пессимистический сценарий The pessimistic scenario			Оптимистический сценарий The optimistic scenario		
		2020 (прогноз)	2030 (прогноз)	2040 (прогноз)	2020 (прогноз)	2030 (прогноз)	2040 (прогноз)
Средняя ожидаемая продолжительность жизни	70	70	70	70	73	77	80
Совершеннолетнее население моложе пенсионного возраста	84 900 <sup>1</sup>	75 882 <sup>3</sup>	76 914 <sup>5</sup>	72 525 <sup>5</sup>	76 203 <sup>3</sup>	78 820 <sup>5</sup>	76 209 <sup>5</sup>
Население пенсионного возраста	31 714 <sup>2</sup>	35 766 <sup>4</sup>	30 380 <sup>6</sup>	29 800 <sup>6</sup>	36 367 <sup>4</sup>	33 574 <sup>6</sup>	37 218 <sup>6</sup>
Коэффициент пенсионной поддержки	2,68	2,12	2,53	2,43	2,10	2,35	2,05

<sup>1</sup>Женщины в возрасте 18–54 года, мужчины в возрасте 18–59 лет (тыс. чел.). <sup>2</sup>Женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше (тыс. чел.). <sup>3</sup>Женщины в возрасте 18–55 лет, мужчины в возрасте 18–60 лет (тыс. чел.). <sup>4</sup> Женщины 56 лет и старше, мужчины 61 год и старше (тыс. чел.). <sup>5</sup>Женщины в возрасте 18–59 лет, мужчины в возрасте 18–64 года (тыс. чел.). <sup>6</sup>Женщины 60 лет и старше, мужчины 65 лет и старше (тыс. чел.). / <sup>1</sup>Women aged 18–54, men aged 18–59 (thousand people). <sup>2</sup>Women aged 55 and older, men aged 60 old and older (thousand people). <sup>3</sup>Women aged 18–55, men aged 18–60 (thousand people). <sup>4</sup>Women 56 and older, men 61 and older (thousand people). <sup>5</sup>Women aged 18–59, men aged 18–64 (thousand people). <sup>6</sup>Women 60 and older, men 65 and older (thousand people).

Источник / Source: При создании прогностической модели была использована половозрастная структура населения РФ по переписи 2010 г. [20], возрастные коэффициенты смертности и рождаемости по состоянию на 2013 г. [21], а в оптимистическом сценарии для моделирования использованы также возрастные коэффициенты смертности из [43] (см. пояснения к табл. 6). / When the forecast was being made, the gender and age structure of the population of the Russian Federation was used according to the census of 2010 [20], the age-specific death rates and fertility rates as of 2013 [21], and the age-specific death rates from [43] were used in the optimistic scenario (43 see explanations to Table 6).

жет выйти из критической зоны дефицита работающего населения в расчете на одного пенсионера. В двадцатые годы сдвиг границы пенсионного возраста будет хотя бы частично компенсировать нарастающее старение населения, но уже в тридцатые дисбаланс усилится и станет более острым, чем в наши дни. Страна как витязь на распутье снова окажется перед выбором одного из трех путей: снижать размер пенсий, увеличивать страховую нагрузку на трудящихся или повышать пенсионный возраст?

Показательно сравнение возрастных пропорций России с возрастными пропорциями европейских стран, в том числе тех стран, пенсионные системы которых считаются одними из наиболее удачных в мире. В табл. 8 представлен весь диапазон стран Шенгенской зоны с точки зрения возрастной структуры: Норвегия и Франция являются крайними случаями с наименьшей и наибольшей долей пенсионеров относительно трудоспособного населения (Норвегия — европейская страна с самой низкой долей пенсионе-

ров — не входит в ЕС, но является членом Шенгенской зоны).

Из представленных в табл. 8 данных видно, что в развитых странах «старой Европы» пенсионная система, как правило, надежно сбалансирована, для возрастной структуры их населения характерен коэффициент пенсионной поддержки выше 3. В странах — новых членах Евросоюза количество потенциальных работников, приходящихся на одного пенсионера, не столь велико, но все равно существенно превышает критическое значение, определенное нами как 2,5. Единственной страной, находящейся на грани критической зоны возрастного дисбаланса, является Франция, но даже там коэффициент поддержки выше российского.

Добавим, что фактический средний возраст получения первой пенсии во Франции на несколько лет выше установленного возрастного порога, так как обязательным критерием начала выплат является значительный трудовой стаж [46]. С учетом этого пенсионная система Франции сбалансиро-

Таблица 8 / Table 8

**Коэффициенты возрастной зависимости и пенсионной поддержки в ряде стран Европы  
в сравнении с Россией, 2017 г. / The coefficients of age dependence and pension support in some European  
countries in comparison to Russia, 2017**

Страна	Коэффициент возрастной зависимости <sup>1</sup>	Возраст выхода на пенсию <sup>2</sup> (лет, месяцев)		Коэффициент пенсионной поддержки <sup>3</sup>
		Мужчины	Женщины	
Норвегия	25,4	67	67	4,4
Германия	32,4	67	67	3,3
Бельгия	28,6	65	65	3,3
Польша	24,2	65	60	3,2
Италия	34,8	66,7	66,7	3,1
Эстония	30,0	63,6	63,6	2,9
Греция	33,6	62-67	62-67	2,8
Латвия	30,8	63,3	63,3	2,8
Литва	29,3	63,6	62,4	2,8
Словения	28,6	60-65	60-65	2,7
Франция	30,7	62	62	2,5
Россия	18,3 <sup>4</sup>	60	55	2,3

Источник / Sources: <sup>1</sup>Данные Евростата [44]: учитывается процентное соотношение между населением 65 лет и старше и населением от 15 до 64 лет включительно. <sup>2</sup>Источник данных [45]. <sup>3</sup>Рассчитан для каждой страны отдельно как соотношение лиц от 18 лет до возраста выхода на пенсию и лиц пенсионного возраста. <sup>4</sup>2014 г. [44] / <sup>1</sup>Eurostat data [44]: the percentage ratio has been considered between the population aged 65 and older and the population from 15 to 64 years inclusive. <sup>2</sup>Source [45]. <sup>3</sup>Calculated for each country separately as a ratio of citizens from 18 years old to the retirement age and citizens of retirement age. <sup>4</sup>2014 g. [44].

вана гораздо более надежно, чем можно судить по возрастной структуре французского населения.

Если судить по европейским критериям демографической нагрузки (где нуждающимися в социальных выплатах по старости считаются люди 65 лет и старше), пенсионная система России должна обладать очень большим запасом прочности — коэффициент возрастной зависимости у нас намного ниже норвежского. Однако из-за ранних сроков выхода на пенсию и высокой доли лиц в возрасте от 55 до 64 лет Россия оказывается страной с наиболее разбалансированной пенсионной системой, с коэффициентом поддержки намного ниже, чем в любой стране ЕС. Это отставание является основной причиной низкой степени замещения трудовых доходов у российских пенсионеров, оно настоятельно подталкивает к повышению пенсионного возраста.

В семидесятые–восемидесятые годы XX в. коэффициент пенсионной поддержки в РСФСР был сравним с аналогичными коэффициентами в современных странах ЕС (табл. 3), т.е. возрастная структура населения того времени позволяла поддерживать баланс пенсионной системы даже при утвержденных в нашей стране ранних сроках выхода на отдых. Но уже в начале 2010-х годов возрастной дисбаланс достиг критического уровня, требующего безотлагательных решений.

Несмотря на то что страны Европы совершили демографический переход к суженному воспроизводству населения примерно в те же сроки, что и Россия, их пенсионные системы находятся в гораздо более прочном, стабильном положении. Это связано с двумя основными причинами:

- 1) существенно более поздними сроками назначения пенсии;
- 2) отсутствием глубоких провалов в возрастных когортах трудоспособного населения, подобных российским провалам в поколении «эха войны» 1965–1973 гг. рождения (исключение — Германия) и в поколении «шоковых реформ» 1990–2006 гг. (исключение — страны Прибалтики).

Благодаря этим причинам в странах ЕС приходится больше работников на одного пенсионера, что обеспечивает в том числе более высокую степень замещения трудовых доходов при выходе на заслуженный отдых. Но даже при существенно более высоких, чем в России, коэффициентах пенсионной поддержки в европейских странах происходит регулярное повышение пенсионного возраста. Это касается не только стран, чей уровень душевых доходов близок к российскому (Латвия, Литва, Польша), но и лидеров европейских рейтингов благополучия, таких как Германия и Норвегия. Ключевой причиной такого повышения является не дефицит финансовых ресурсов, а стремление

поддерживать баланс между численностью доноров и бенефициаров пенсионной системы, что также означает и сохранение баланса доходов между трудящимися и пенсионерами.

Сегодня среди всех стран со всеобщей пенсионной системой ранние сроки выхода на пенсию, сравнимые с традиционными российскими сроками, сохраняет только Турция (60 лет для мужчин и 48–58 лет для женщин [47]). Главной причиной такого выгодного для потенциальных пенсионеров социального календаря является благоприятная возрастная структура турецкого населения, где молодые люди заметно преобладают над старыми. На сегодня среднестатистическая турецкая женщина, уходящая на пенсию на 10 лет раньше своих европейских сверстниц, имеет около четверых работающих потомков, которые обеспечивают полноценное наполнение пенсионной системы даже в таких льготных условиях. Турция завершает третью фазу демографического перехода на полвека позже России и большинства европейских стран и потому может позволить себе не торопиться с повышением пенсионного возраста, которое запланировано на 2035 г.

#### СТРАТЕГИЯ ВОССТАНОВЛЕНИЯ БАЛАНСА В ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЕ

Для стран с критически низким коэффициентом пенсионной поддержки возможны несколько способов восстановления баланса между донорами и бенефициарами пенсионного фонда. Повышение пенсионного возраста — только один из них, хотя и наиболее универсальный, применяемый во всех странах мира, для которых характерна суженная модель воспроизводства населения. Для России с ее исторически сложившимися изъянами возрастной структуры этот путь представляется неизбежным. Однако, как показывает прогностическое моделирование (табл. 7), одного лишь повышения пенсионного возраста для долгосрочной стабилизации российской пенсионной системы совершенно недостаточно.

Широко распространенным и действенным методом повышения доли трудоспособного населения в развитых странах является привлечение трудовых мигрантов [48]. Однако социально-политические издержки, этнокультурные конфликты, связанные с массовой миграцией, заставляют очень осторожно подходить к такого рода решениям. Кроме того, миграционное решение носит временный характер, так как приезжающие в любую страну молодые работники имеют обыкновение с годами превращаться в старых пенсионеров.

Более действенным направлением реформ пенсионной системы видится более очевидная привязка размеров пенсионного обеспечения к продолжительности стажа и размеру страховых взносов. Учитывая недопустимо высокую долю лиц трудоспособного возраста, не платящих взносов в пенсионную систему, это эффективный способ, стимулирующий выход потенциальных доноров пенсионной системы из тени. Полезной могла бы стать дифференциация возраста выхода на пенсию в зависимости от продолжительности трудового стажа. Такой опыт практикуют Греция, Словения и ряд других стран, решающих задачу вывода экономически активного населения из теневого сектора.

Но генеральное направление реформирования пенсионной системы должно быть связано с главной причиной нарастающего дисбаланса. Во всех странах мира, вынужденных повышать пенсионный возраст, обязательной предпосылкой такого непопулярного шага являлось суженное воспроизводство населения. Как показывает наше исследование (табл. 5, 6), в России этот фактор играет ведущую роль в старении населения и, следовательно, в увеличении диспропорций пенсионной системы. Поэтому требуется найти ясные и действенные способы привязки размера пенсий не только к трудовым, но и к родительским заслугам каждого пенсионера.

Необходимо признать, что рождение и воспитание детей является весомым вкладом в экономическое развитие, в частности в потенциальную способность общества выполнять социальные обязательства перед пожилым поколением. Родители, воспитывающие детей, вносят не меньший вклад в укрепление финансового баланса пенсионной системы, чем работники, делающие страховые отчисления, ведь дети таких родителей в перспективе становятся пенсионными донорами. Количество выращенных детей (как вариант — детей, приступивших к трудовой деятельности) должно учитываться как при расчете размера пенсии, так и при установлении возраста ее назначения. В этом отношении интересен опыт Чехии, Турции и ряда других стран.

Женщина, уходящая в декретный отпуск, не должна проигрывать при начислении пенсионных баллов своей коллеге, отказывающейся от рождения детей ради карьеры. Напротив, женщина-мать в данном сравнении должна пользоваться преимуществами, так как ее вклад в финансовое наполнение пенсионной системы более значителен: потеряв всего несколько лет трудового стажа из-за

ухода за ребенком, она даст обществу будущего работника, который станет наполнять пенсионный фонд на протяжении нескольких десятилетий.

Стимулирующие меры при выходе на пенсию должны касаться не только многодетных матерей, на которых приходится небольшая (около 15%) доля российских женщин. Дополнительные льготы при выходе на пенсию должно давать рождение каждого ребенка, лишь в этом случае стимулирующий эффект коснется большинства наших соотечественниц и серьезно повлияет на демографическую стратегию российского населения.

Безусловно, приоритетным в воспроизводстве будущих поколений является материнский труд и женщина-мать должна получать первоочередные пенсионные льготы, но также необходимо, хотя бы и в меньшей мере, учитывать родительский труд отцов, которые не бросили своих детей и посвятили их воспитанию свою жизнь. Особенно это касается тех отцов, которые воспитывают потомков без помощи матерей. На отцах-одиночках сегодня держится каждая десятая неполная семья или около 3% всех российских семей [49]. Родительский вклад отцов-одиночек следует приравнивать к материнскому вкладу. Так, например, применяясь к вновь принятому пенсионному законодательству, было бы справедливо отцу-одиночке, воспитавшему троих детей, назначать пенсию с 57 лет, как это делается в отношении имеющей троих детей матери.

Таким образом, более эффективным было бы не «плоское», а дифференцированное повышение пенсионного возраста, учитывающее как трудовой стаж, так и родительский вклад. Такое повышение не ограничилось бы вынужденной реакцией на возникшие диспропорции пенсионной системы, а стало стимулом для устранения причин нарастающих диспропорций.

### ВЫВОДЫ

С начала 2010-х годов в России сложился острейший дисбаланс между численностью трудоспособного населения и численностью населения пенсионного возраста. Коэффициент пенсионной поддержки опустился ниже критического уровня, не позволяющего пенсионной системе стабильно функционировать. Столь низкого коэффициента пенсионной поддержки нет ни в одной стране Европейского Союза. Кроме того, Россия впервые в своей истории вступила в период абсолютного сокращения численности трудовых ресурсов, что является одним из весомых факторов торможения темпов роста ВВП.

У кризиса пенсионной системы в России есть как объективные причины, общие для всех развитых стран, так и специфические российские причины. К объективным причинам относятся: 1) старение населения из-за роста продолжительности жизни; 2) удлинение сроков обучения и повышение возраста перехода к экономической активности; 3) заверченный переход к модели суженного воспроизводства населения. Длительное суженное воспроизводство населения (с 1965 г.) является главной причиной растущего дисбаланса между донорами и бенефициарами пенсионного фонда. Отягчающими факторами, специфическим для российского населения, являются изъяды возрастной пирамиды: наличие малочисленных возрастных когорт, относящихся к поколению «эха войны» (1965–1973 гг.), и еще более малочисленных возрастных когорт, относящихся к поколению «шоковых реформ» (1990–2006 гг.).

В итоге возрастная структура российского населения такова, что даже если продолжительность жизни наших соотечественников не будет увеличиваться, доля лиц пенсионного возраста продолжит расти. При сохранении возраста выхода на пенсию нарастающий дисбаланс пенсионной системы к 2040 г. потребует либо сокращения относительного размера пенсий на 38–48%, либо повышения до 36–42% норматива пенсионных отчислений для плательщиков страховых взносов.

На этом фоне повышение пенсионного возраста выглядит «меньшим злом», позволяющим временно смягчить дисбаланс возрастной структуры и стабилизировать пенсионную систему. Однако при сохранении сложившихся демографических тенденций уже в четвертом десятилетии XXI в. станет неизбежным новое повышение пенсионного возраста.

Повышение пенсионного возраста — общепринятый рычаг восстановления баланса пенсионной системы во всем мире. Но в условиях острых возрастных диспропорций нашей страны он не может служить панацеей. Поскольку главной причиной разбалансировки пенсионной системы является хроническая низкая рождаемость, необходимо признать родительский труд не менее важным вкладом в финансовый потенциал пенсионной системы, чем труд производственный. Размер родительского вклада (количество рожденных и воспитанных детей) должен так же учитываться при начислении пенсий, как и размер сделанных в течение трудового стажа страховых пенсионных отчислений.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Колосова Р.П. Экономический рост и социальное развитие: пути к преодолению противоречий // Мировая экономика и международные отношения. 2018. Т.62, № 1.
2. The Silver Economy as a Pathway for Growth. 2014. 15 p. Available at: <http://www.oecd.org/sti/the-silver-economy-as-a-pathway-to-growth.pdf>
3. Growing the European Silver Economy. European Commission Background Paper. S.I., EC, 2015.
4. Пенсионная реформа. // Левада-центр. 5 июля 2018 г. Доступно на: <http://www.levada.ru/2018/07/05/pensionnaya-reforma-3/>
5. К чему приведёт повышение пенсионного возраста? // Ведомости. 14 июня 2018.
6. Мэддисон Э. Контуры мировой экономики в 1-2030 гг. Очерки по макроэкономической истории. М.: Издательство Института Гайдара, 2015. С. 283-284, 572-573 перевод с англ., Maddison A., Contours of the World Economy, 1-2030 AD, Essays in macro-economic history, Oxford University Press, 2007.
7. Гонтмахер Е.Ш., Гришин И.В., Цапенко И.П. Социальный контекст экономического развития в XXI веке. М.: ИМЭМО РАН, 2016. С. 23
8. Lindh T., Malmberg K. Age structure Effects and Growth in OECD, 1950-90. // Journal of Population Economics. Vol.12. №3. pp. 431-449.
9. Bentsson T. (ed.) Population Ageing – A Threat to the Welfare State? / Springer Verlag Berlin Heidelberg. 2010.
10. Bentsson M. Age Structure and Economic Growth. The case of Sri Lanka. / Lund University. 2018.
11. Россия. Коэффициент суммарной рождаемости, 1960-2017. Демоскоп weekly. 2018. №№ 791-792. Доступно по: [http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/rus\\_tfr.php](http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/rus_tfr.php)
12. Улумбекова Г.Э. Вызовы системе здравоохранения РФ до 2020 года. // Демоскоп weekly, 2015. №№ 653-654.
13. Маскин Э. Россия талантлива и в состоянии изменить курс. // BBC news русская служба, 2015.
14. Golovnin M., Zubkov V. Oil Price Dynamics' Impact on Russian Economy. // Management International Conference, Portoroz, Slovenia, 2015.
15. Европейский союз и Россия. Статистические сопоставления. 1995-2005. Стат. сборник. М.: Росстат. ИЦЦ Статистика России. 2007.
16. Россия и страны – члены Европейского союза. Росстат. 2015. Доступно на: [http://www.gks.ru/bgd/regl/B15\\_65/main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/B15_65/main.htm).
17. Chemicals & Resources Fossil Fuels OPEC oil price annually 1960-2018. Available at: <https://www.statista.com/statistics/262858/change-in-opec-crude-oil-prices-since-1960/>
18. The United States Annual and Monthly Inflation Tables. Last Updated: 23 May 2018. available at: <https://www.statbureau.org/en/united-states/inflation-tables>
19. Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г. Том 2. Возрастно-половой состав и состояние в браке. М.: ИИЦ «Статистика России». 2004. С. 6-8.
20. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 г. Том 2. Возрастно-половой состав и состояние в браке. ИИЦ «Статистика России», М., 2012. С. 6-8.
21. Демографический ежегодник России. 2014. Статистический сборник. М.: Росстат. 2014.
22. Гурвич Е.Т. Без реформ потенциал роста ВВП России останется крайне низким // Российская газета, 2018, 10 января
23. Гайдар Е.Т. Гибель империи. Уроки для современной России. М.: РОССПЭН, 2006.
24. Чирков С.А., Субботина И. В. Вопросы досрочного пенсионного обеспечения за работу во вредных и (или) тяжёлых условиях труда в свете реализации стратегии развития пенсионной системы Российской Федерации // Пенсия. 2018. № 1(256). С. 49
25. Итоги Всесоюзной переписи населения 1959 года. РСФСР. Распределение населения по полу и возрасту. Таблица 39. Возраст населения, занятого в отдельных отраслях и производствах. / М.: Гостатиздат. 1963.
26. Итоги Всесоюзной переписи населения 1970 года. Том II. Таблица 3. Распределение населения СССР и союзных республик по полу и возрасту в 1959 и 1970 гг. / М.: Статистика. 1972.
27. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2008. Статистический сборник. М.: Росстат. 2008.
28. Урланис Б.Ц., Борисов В.А. Народонаселение стран мира. М.: Финансы и статистика. 1983. С. 129.
29. Население России за сто лет (1897-1997). Статистический сборник. М. 1998.
30. Россия и страны мира 2004. Статистический сборник. М.: Росстат. 2004. С. 47
31. Щербакова Е. В 2010 году ожидаемая продолжительность жизни по-прежнему увеличивалась, но вновь стали расти число умерших и общий коэффициент смертности. // Демоскоп weekly. 2011. № 457-458.
32. Демографический ежегодник России. 2015. Статистический сборник. М.: Росстат. 2015. С. 46.
33. Всесоюзная перепись населения 1939 года. Таблица ф. 11. Возрастной состав населения. Доступно на: [http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng\\_age\\_39.php](http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng_age_39.php).
34. Всесоюзная перепись населения 1959 года. Таблица 2,5. Распределение всего населения и состоящих в браке по полу и возрасту. Доступно на: [http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng\\_mar\\_59.php](http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng_mar_59.php).
35. Всесоюзная перепись населения 1970 года. Таблица 5с Распределение всего населения и состоящих в браке по полу и возрасту. РГЭА. Ф.1562 Оп. 336 Д.3998 – 4013 Доступно на: [http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/ussr\\_mar\\_70.php](http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/ussr_mar_70.php).
36. Всесоюзная перепись населения 1979 г. Таблица 7с. Распределение населения по полу и возрасту. РГЭА РФ. Ф. 1562, оп. 336, Д.Д. 6126-6140. Доступно на: [http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng\\_age1\\_79.php](http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng_age1_79.php).
37. Всесоюзная перепись населения 1989 года. Таблица 7с. Распределение всего населения по полу и возрасту. РГЭА. Ф.1562 Оп. 69. Д. 103. Доступно на: [http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng\\_age1\\_89.php](http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng_age1_89.php).

38. Вдовенко А.А. Проблемы критериальной оценки малого бизнеса // Экономические науки. 2018. № 3(160).
39. Россия в цифрах. 2017 год. М.: Росстат. 2017.
40. Росстат, доступно на: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/urov/urov\\_p2.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/urov_p2.htm).
41. Филимонова И.В. Пенсионная система Российской Федерации: стратегические проблемы и направление развития. Диссертация на соискание уч.степени к.э.н. М. 2012.
42. Чепыжова О.К. Проблемы равновесия потребителя и рыночной конкуренции // Экономические науки. 2018. № 2 С. 11-13.
43. Mortality. National Vital Statistic System. Centers for Disease Control and Prevention National Center for Health Statistics. Available at: <https://www.cdc.gov/>
44. Eurostat. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00198&plugin=1>.
45. Пенсионное обеспечение и социальное страхование в 2018 году. // Пенсия. 2018. № 5 (260).
46. Гурвич Е.Т. Принципы новой пенсионной реформы. // Демоскоп weekly. 2012. № 499-500.
47. Pensions at a Glance: OECD and G20 Indicators. / OECD Publishing. 2017. Paris. P.92.
48. Global Growth: Can productivity save the day in an aging world? // McKinsey Global Institute. 2015.
49. Кабайкина О.В., Сущенко О.А. Трансформация роли женщины в современном обществе: в семье и на работе. // Вестник МГУ. сер.18 Социология и политология. 2017. № 3.

## REFERENCES

1. Kolosova R. P. Economic growth and social development: ways to overcome contradictions // World economy and international relations. 2018. Т.62, № 1.
2. The Silver Economy as a Pathway for Growth. 2014. 15 p. Available at: <http://www.oecd.org/sti/the-silver-economy-as-a-pathway-to-growth.pdf>
3. Growing the European Silver Economy. European Commission Background Paper. S.I., EC, 2015
4. Pension reform. // Levada Center. July 5, 2018. Available at: <http://www.levada.ru/2018/07/05/pensionnaya-reforma-3/>
5. What will the retirement age raise lead to? // Vedomosti. June 14, 2018.
6. Maddison E. The contours of the world economy in 1-2030. Essays in macro-economic history. М.: Publishing house of the Institute of Gaidar, 2015. Page 283-284, 572-573 translation from English, Maddison A., Contours of the World Economy, 1-2030 AD, Essays in macro-economic history, Oxford University Press, 2007.
7. Ed.-in-chief Gontmakher E.Sh., Grishin I.V., Tsapenko I. P. The social context of economic development in the XXI century. М.: IMEMO of RAS, 2016. Page 23
8. Lindh T., Malmberg K. Age structure Effects and Growth in OECD, 1950-90. // Journal of Population Economics. Vol.12. № 3. pp. 431-449.
9. Bentsson T. (ed.) Population Ageing – A Threat to the Welfare State? / Springer Verlag Berlin Heidelberg. 2010.
10. Bentsson M. Age Structure and Economic Growth. The case of Sri Lanka. / Lund University. 2018.
11. Russia. Total fertility rate, 1960-2017. Demoscope weekly. 2018. No. No. 791-792. Available at: [http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/rus\\_tfr.php](http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/rus_tfr.php)
12. Ulumbekova G.E. Challenges to the health care system of the Russian Federation until 2020. // Demoscope weekly, 2015. № 653-654.
13. Maskin E. Russia is talented and able to change a course. // BBC news Russian service, 2015, on December 9
14. Golovnin M., Zubkov V. Oil Price Dynamics' Impact on Russian Economy. // Management International Conference, Portoroz, Slovenia, 2015.
15. European Union and Russia. Statistical comparisons. 1995-2005. Stat. compilation. М.: Rosstat. IPC Statistics of Russia. 2007.
16. Russia and the member countries of the European Union. Rosstat. 2015. Available at: [http://www.gks.ru/bgd/regl/B15\\_65/main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/B15_65/main.htm)
17. Chemicals & Resources ›Fossil Fuels› OPEC oil price annually 1960-2018. available at: <https://www.statista.com/statistics/262858/change-in-opec-crude-oil-prices-since-1960/>
18. The United States Annual and Monthly Inflation Tables. Last Updated: 23 May 2018. Available at: <https://www.statbureau.org/en/united-states/inflation-tables>
19. The results of the All-Russian population census of 2002. Volume 2. Age and sex structure and marriage status. М.: IPC Statistics of Russia. 2004. Page 6-8
20. The results of the All-Russian population census of 2010. Volume 2. Age and sex structure and marriage status. IPC Statistics of Russia, М., 2012. Page 6-8
21. Demographic Yearbook of Russia. 2014. Statistical collection. М.: Rosstat. 2014.
22. Gurvich E.T. With no reforms, Russia's GDP growth potential will remain extremely low // Rossiyskaya Gazeta, 2018, January 10
23. Gaidar E.T. The death of the empire. Lessons for modern Russia. М.: ROSSPEN, 2006.
24. Chirkov S.A., Subbotina I. V. The early retirement insurance for work in harmful and (or) difficult working conditions at the implementation of the pension system development strategy of the Russian Federation // Pension. 2018. No. 1(256). Page 49
25. The results of the All-Union population census of 1959. RSFSR. Population distribution by sex and age. Table 39. The age of the population employed in individual industries and industries. / М.: Gostatizdat. 1963.
26. The results of the All-Union population census of 1970. Volume II. Table 3. The distribution of the population of the USSR and the union republics by sex and age in 1959 and 1970. / М.: Statistics. 1972.

27. Economic activity of the population of Russia (according to the results of sample surveys). 2008. Statistical collection. M.: Rosstat. 2008.
28. Edited by Uralis B.Ts., Borisov V.A. The population of the world. M.: Finance and statistics. 1983. Page 129.
29. The population of Russia for a hundred years (1897-1997). Statistical collection. M of 1998.
30. Russia and the countries of the world of 2004. Statistical collection. M.: Rosstat. 2004. Page 47
31. Scherbakova E. In 2010, life expectancy continued to increase, but the number of deaths and the overall mortality rate began to rise again. // Demoscope weekly. 2011. No. 457-458.
32. Demographic Yearbook of Russia. 2015. Statistical collection. M.: Rosstat. 2015. Page 46
33. All-Union population census of 1939. Table f. 11. Age composition of the population. Available at: [http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng\\_age\\_39.php](http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng_age_39.php)
34. All-Union population census of 1959. Table 2,5. Distribution of all population and married on gender and age. Well on: [http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng\\_mar\\_59.php](http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng_mar_59.php)
35. All-Union population census of 1970. The table 5c The distribution of the entire population and married, by gender and age. Available at: [http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/ussr\\_mar\\_70.php](http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/ussr_mar_70.php)
36. All-Union population census of 1979. Table 7c. Distribution of the population by sex and age. RGAE Russian Federation. T. 1562, оп. 336, D. D. 6126-6140. Available at: [http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng\\_age1\\_79.php](http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng_age1_79.php)
37. All-Union population census of 1989. Table 7c. he distribution of the entire population by sex and age. RGAE. F.1562 Op. 69. 103. Available at: [http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng\\_age1\\_89.php](http://www.demoscope.ru/weekly/ssp/sng_age1_89.php)
38. Vdovenko A.A. Problems of criterion assessment of small business//Economic sciences. 2018. №3(160)
39. Russia in figures. 2017. M.: Rosstat. 2017.
40. Rosstat, available at: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/urov/urov\\_p2.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/urov_p2.htm)
41. Filimonova I.V. Pension system of the Russian Federation: strategic issues and development direction. Thesis for the degree of Ph.D. M. 2012.
42. Chepyzhova O. K. Consumer equilibrium problems and market competition // Economics. //Economic sciences. 2018. №2 of Page 11-13.
43. Mortality. National Vital Statistic System. Centers for Disease Control and Prevention National Center for Health Statistics. Available at: <https://www.cdc.gov/>
44. Eurostat. Available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00198&plug in=1,](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00198&plug in=1)
45. Pension security and social insurance in 2018.//Pension. 2018. №5 (260)
46. Gurvich E.T. Principles of new pension reform. // Demoscope weekly. 2012. № 499-500.
47. Pensions at a Glance: OECD and G20 Indicators. / OECD Publishing. 2017. Paris. P.92
48. Global Growth: Can productivity save the day in an aging world?//McKinsey Global Institute. 2015.
49. Kabaykina O.V., Sushchenko O.A. Transformation of the role of women in modern society: in the family and at work. // Vestnik MSU. ser.18 Sociology and political science. 2017. № 3.

УДК 364  
JEL I31

# СТАТИСТИКА СОЦИАЛЬНОЙ ИСКЛЮЧЕННОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**С.Н. Смирнов,**

доктор экономических наук, академик РАН,  
заведующий Центром анализа социальных программ и рисков  
Института социальной политики Национального исследовательского университета  
«Высшая школа экономики», ведущий научный сотрудник ИНИОН РАН, Москва, Россия  
E-mail: sernsmirnov@mail.ru  
<http://orcid.org/0000-0002-9206-0167>

**А.К. Капустин,**

кандидат экономических наук,  
главный аналитик Центра анализа социальных программ и рисков  
Института социальной политики Национального исследовательского университета  
«Высшая школа экономики», Москва, Россия  
E-mail: cap027@yandex.ru

## АННОТАЦИЯ

Представленная в статье проблема социальной исключенности или эксклюзии, представляющая несомненный интерес для большинства государств, и Россия здесь не редкость. Снижение ее уровня, уменьшение доли граждан, которые находятся под риском социальной исключенности, составляют одну из важных задач государственной социальной политики. Последняя должна базироваться на точных оценках числа таких граждан. Эти оценки могут быть сделаны на основе данных проводимого Росстатом Комплексного обследования условий жизни населения (КОУЖ), а также были выполнены авторами статьи в рамках проекта «Разработка алгоритмов расчета индексов многомерной бедности, материальной депривации и социальной исключенности на основе индикаторов, полученных по итогам выборочных наблюдений по социально-демографическим проблемам (включая апробацию)», осуществленного в 2017 г. Институтом социальной политики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по договору с Федеральной службой государственной статистики (Росстат), (руководитель работы — доктор экономических наук Л.Н. Овчарова). В результате расчетов были получены оценки индекса риска социальной исключенности, а также доли лиц, находящихся под данным риском в различных социально-демографических разрезах. Полученные результаты пригодны для международных и межрегиональных сопоставлений. Перспективы исследований в данной предметной области связаны с организацией ежегодного мониторинга разработанных и описанных в статье показателей.

**Ключевые слова:** социальная исключенность (эксклюзия), риск социальной исключенности, социально-демографические группы населения, комплексное обследование условий жизни населения (КОУЖ), индикаторы социальной исключенности, исключенность из экономической сферы, исключенность из сферы социальных услуг, исключенность из общественной жизни и социальных сетей, алгоритмы расчета.

УДК 364  
JEL I31

# STATISTICS OF SOCIAL EXCLUSION IN THE RUSSIAN FEDERATION

**S.N. Smirnov,**

Doctor of Economics, academician of the Russian Academy of Natural Sciences,  
head of the Center for analysis of social programs and risks of the Institute of Social Policy  
of the National Research University "Higher School of Economics",  
leading researcher of the Institute of Scientific Information on Social Sciences  
of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
E-mail: sernsmirnov@mail.ru  
<http://orcid.org/0000-0002-9206-0167>

**A.K. Kapustin,**

candidate of Economic Sciences,  
chief analyst of the Center for analysis of social programs and risks of Institute of Social Policy  
of the National Research University "Higher School of Economics", Moscow, Russia  
E-mail: cap027@yandex.ru

**ABSTRACT**

The problem of social exclusion presented in the article is of certain interest for the majority of states, and Russia is not an exception. Reduction of its level as well as of the proportion of citizens who are at risk of social exclusion, is one of the important problems of the state social policy. The latter should be based on accurate estimates of number of such citizens. The estimates can be done on the basis of the data of the Comprehensive Survey of Living Conditions of the Population (CEMP) conducted by the Federal Service of State Statistics. The estimates have also been done by the authors of the article in terms of the "Development of algorithms for calculating indices of multidimensional poverty, material deprivation and social exclusion based on the indicators obtained from sample observations on socio-demographic problems (including testing)" project. The project was implemented in 2017 by the Institute for Social Policy National Research University "Higher School of Economics" under the agreement with the Federal State Statistics Service (Rosstat), (L.N. Ovcharov, Doctor of Economics, is the project supervisor). These calculations have resulted in the estimates of the risk index of social exclusion, as well as the proportion of people under the risk in various socio-demographic sections. The results are suitable for international and inter-regional comparisons. The prospects for research in this subject area are related to the annual monitoring of the indicators developed and described in the article.

**Keywords:** social exclusion (exclusion), risk of social exclusion, socio-demographic groups of population, comprehensive survey of living conditions of the population (CEMP), indicators of social exclusion, exclusion from the economic field, exclusion from social services, exclusion from public life and social networks, calculation algorithms.

**ВВЕДЕНИЕ**

Понятие социальной исключенности (эксклюзии) возникло в 1970-х годах во Франции и в настоящее время активно используется в измерениях социально-экономического неблагополучия, которое изначально прочно ассоциировалось с бедностью. Понятие бедности, опирающееся на идею о базовых потребностях, представляло собой следующий шаг в развитии представлений о социально-экономической исключенности. В рамках этого подхода бедность определяется как отсутствие возможностей удовлетворить некий набор потребностей, признанных базовыми. Данный подход представляет собой попытку преодолеть некоторые из ограничений показателя денежного дохода домохозяйств, вводя дифференциацию доходов домохозяйств, общественных услуг и различных форм неденежных доходов. Подход к измерению бедности с позиций основных потребностей включает учет доступности таких благ, как продукты питания, жилье, образование, медицинские услуги, питьевая вода и санитарно-технические сооружения, возможности трудоустройства и участие в жизни общества. В рамках такого подхода получил отражение многомерный характер описываемого явления [1, 2].

Различия между зарубежной концепцией социальной исключенности и бытующими в России представлениями о ней лежат в области механизмов и технологий ее элиминирования. Отечественные подходы ориентированы на помощь оказавшимся в ситуации исключенности, в то время как западные методы заключаются в

законодательном определении социальных прав всех без исключения групп населения и в установлении механизмов исполнения законов и защиты установленных этими законами прав.

Основными направлениями исследований, проводимых российскими специалистами, являются оценка масштабов социальной исключенности, а также выработка механизмов и практик ее преодоления.

В качестве факторов социальной исключенности рассматриваются:

- бедность, накладывающая ограничения на доступ к институтам, распределяющим ресурсы, и в первую очередь к системам образования, здравоохранения, социального страхования;
- безработица, прежде всего длительная, или застойная;
- одиночество пожилых и престарелых;
- социально опасные заболевания (наркомания, алкоголизм, ВИЧ и др.);
- сиротство и социальное сиротство несовершеннолетних (включая скрытое социальное сиротство);
- инвалидность (особенно детская);
- пребывание в учреждениях уголовно-исправительной (пенитенциарной) системы.

Соответственно основными группами населения — «питательной средой» для развития социальной исключенности являются:

- лица, проживающие за чертой бедности;
- лица, в течение длительного времени лишенные доступа к оплачиваемой работе;
- одинокие инвалиды и престарелые граждане;

- дети-инвалиды, воспитываемые как в семьях, так и в специализированных учреждениях;
- несовершеннолетние сироты (включая социальных сирот);
- беспризорные и безнадзорные несовершеннолетние;
- лица без определенного места жительства и занятий;
- лица, страдающие социально опасными заболеваниями;
- лица, находящиеся в местах лишения свободы.

Социальную исключенность можно измерить с использованием так называемого многомерного индекса социальной эксклюзии, который использован в Программе развития ООН (UNDP) для оценки этого явления в ряде постсоциалистических стран [3]. Этот индекс включает три домена, характеризующих различные составляющие социальной исключенности, а именно:

- 1) исключенность из экономической сферы;
- 2) исключенность из сферы социальных услуг;
- 3) исключенность из общественной жизни и социальных сетей.

В каждом из доменов содержатся по 8 индикаторов, и, таким образом, общее их число составляет 24.

Российская статистика дает возможность рассчитать большую часть этих показателей на основе микроданных Комплексного обследования условий жизни населения (КОУЖ), проводимого Росстатом. Анализ индивидуального вопросника для лиц в возрасте 15 лет и более и вопросника для домохозяйств КОУЖ показал, что в общей сложности могут быть получены значения 17 из 24 индикаторов, и поэтому построить индекс социальной эксклюзии, соответствующий предложенному UNDP для международных сопоставлений, оказалось невозможным.

Поэтому для построения индекса социальной эксклюзии, пригодного для внутривосточных (межрегиональных) сопоставлений, были определены такие замещающие переменные, которые учитывают российскую специфику и количественные значения которых можно получить, задавая соответствующие вопросы.

После проведения повторного анализа вопросников оказалось, что в состав первого домена могут быть включены 7 индикаторов, второго — по-прежнему 8 и третьего — 9 индикаторов. После этого с целью окончательного отбора индикаторов для построения индекса социальной исключенности были проведены частотный анализ и расчет парных корреляций между отдельными

индикаторами на основе микроданных обследования, которое было проведено в 2016 г. (КОУЖ-2016). В результате в каждом из трех доменов оказалось по 6 индикаторов, которые могут быть использованы для расчета индекса социальной эксклюзии.

В домен А, определяемом как «Финансовое и материальное положение», включены следующие индикаторы:

- A1. Недостаток финансовых средств и отсутствие могущего приносить доход имущества;
- A2. Исключенность из рынка труда;
- A3. Отсутствие в домохозяйстве холодильника или стиральной машины;
- A4. Отсутствие в домохозяйстве стационарного компьютера и/или ноутбука;
- A5. Наличие в течение года задолженностей домохозяйства по оплате жилищно-коммунальных услуг;
- A6. Отсутствие возможностей совершать поездки с целью туризма и отдыха, включая выезд на дачу.

В домен В («Социально значимые услуги») вошли следующие индикаторы:

- V1. Отсутствие в жилом помещении (доме) туалета или водопровода либо горячего водоснабжения или проживание в аварийном жилье;
- V2. Отсутствие в общеобразовательной организации доступа к Интернету или спортзала;
- V3. Неполучение необходимой медицинской помощи;
- V4. Большая отдаленность социально-значимых объектов в месте проживания;
- V5. Ограниченная доступность услуг общественного транспорта;
- V6. Плохая охрана общественного порядка в месте проживания.

Наконец, в домен С («Социальные коммуникации и местное сообщество») были включены следующие индикаторы:

- C1. Ограниченные возможности/отсутствие возможностей личного общения родителей и детей;
- C2. Отсутствие возможностей приглашать в гости родственников, друзей;
- C3. Отсутствие возможности обсуждения личных проблем с людьми из ближайшего окружения/отсутствие возможности обратиться за помощью к посторонним людям в случае возникновения проблем (объединены на основе результатов корреляционного анализа);
- C4. Ограниченные возможности включения в социокультурную среду;

С5. Ограниченные возможности общения в социальных сетях;

С6. Небезопасность коммуникаций в местном социуме.

Заметим, что попадание в группу риска социальной исключенности не означает неперенной материализации этого риска, в связи с чем целесообразно рассчитывать индекс риска социальной исключенности (ИРСИ).

Каждый индивид считается находящимся (или не находящимся) под риском социальной исключенности в зависимости от числа эксклюзий, которые он фактически испытывает. Агрегированные данные по индивидам определяют значения ИРСИ на национальном уровне, а также на уровне отдельных регионов страны или в разрезах отдельных типов населенных пунктов, социально-демографических групп населения и т.п. (микроданные позволяют определить «портрет» лиц, в наибольшей степени подверженных риску социальной исключенности). Число индикаторов для расчета «взрослой» социальной исключенности, как уже было отмечено выше, составило 18, по 6 в каждом из 3 доменов.

В соответствии с методологией UNDP для фиксирования факта нахождения под риском социальной исключенности величина порогового значения числа эксклюзий должна быть установлена таким образом, чтобы респондент испытывал эксклюзии по крайней мере в двух доменах. В нашем случае (КОУЖ-2016) это означало, что взрослый индивид находится под риском социальной исключенности при условии наличия не менее семи эксклюзий.

Проведение предварительных расчетов показало, что для лиц в возрасте 15 лет и старше ни один респондент не имел шести эксклюзий во втором домене, а в первом и третьем доменах наблюдалось резкое снижение числа индивидов, одновременно находящихся под шестью рисками социальной исключенности. Поскольку вероятности одновременного нахождения под семью эксклюзиями оказались значительно ниже значений математических ожиданий, было принято решение о снижении пороговых значений до 6.

Формализованный алгоритм расчета (ИРСИ) для взрослого населения выглядит следующим образом.

На первом шаге осуществляется объединение исходных массивов файлов микроданных по индивидуальному вопроснику и вопроснику по домохозяйствам. Слияние массивов необходимо, так как расчетные переменные, необходимые для

определения ИРСИ, формируются на основании данных по отдельным индивидам и домохозяйствам. На втором шаге по полученному массиву для взрослого населения рассчитываются значения:

- 18-бинарных переменных, определяющих эксклюзии в разрезе трех доменов;
- переменной  $SE\_NRISK\_ACT$  (фактическое число рисков социальной исключенности);
- бинарной переменной  $SE\_AT\_RISK$  (нахождение под риском социальной эксклюзии), принимающей значение 1 — «да» (при  $SE\_NRISK\_ACT = 6$ ), либо 0 — «нет» (при противоположных условиях).

На третьем шаге для случаев  $SE\_AT\_RISK=1$  (нахождение под риском социальной исключенности) рассчитывается основная переменная «Индекс риска социальной исключенности» на индивидуальном уровне.

Расчет производится по следующей формуле:

$$SE\_INDEX_i = \frac{SE\_NRISK_i}{SE\_NRISK\_MAX_i} \times 100, \quad (1)$$

где  $SE\_NRISK_i$  — фактическое число рисков социальной исключенности для  $i$ -го респондента, находящегося под риском социальной исключенности;

$SE\_NRISK\_MAX_i$  — максимально возможное число рисков социальной исключенности для  $i$ -го респондента (18).

Для не находящихся под риском социальной исключенности ( $SE\_AT\_RISK=0$ ) значение ИРСИ принимает нулевое значение.

На четвертом шаге производится объединение файлов микроданных со всеми расчетными переменными.

На основании сформированного массива разрабатываются показатели ИРСИ в целом по Российской Федерации, ее регионам и отдельным социально-демографическим группам населения. Расчет значений данного показателя в различных разрезах осуществляется по следующей формуле:

$$SE\_INDEX_j = \frac{\sum_i SE\_INDEX_{ij}}{NSE_j} \times \frac{\sum_i SE\_AT\_RISK_{ij}}{N_j} = \frac{\sum_i SE\_INDEX_{ij}}{N_j}, \quad (2)$$

где  $SE\_INDEX_{ij}$  — индекс риска социальной исключенности  $i$ -го индивида в  $j$ -м разрезе;

$SE\_AT\_RISK_j$  — индивид под риском социальной исключенности в  $j$ -м разрезе;

$NSE_j$  — численность лиц под риском социальной исключенности в  $j$ -м разрезе;

$N_j$  — численность лиц в  $j$ -м разрезе.

Проведенные на основе данных КОУЖ-2016

расчеты показали, что при среднем значении ИРСИ в Российской Федерации 5,16 наблюдаются существенные различия его значений ИРСИ в отдельных разрезах<sup>1</sup>.

*Региональный разрез.* ИРСИ варьирует от 0,67 в Москве, 1,05 в Петербурге и 1,73 в Республике Татарстан до 11,91 в Республике Тыва, 12,63 в Забайкальском крае и 14,06 в Республике Хакасия.

*Тип поселений.* Ожидаемо, что ИРСИ оказался существенно ниже в городах, чем в сельских поселениях: его значения составили соответственно 3,84 и 8,05. При этом наиболее благоприятна ситуация в городах-миллионниках, где ИРСИ составил 1,80, а наименее — в сельских поселениях с численностью жителей до 1 тыс. человек (соответственно 9,24).

*Размер семьи.* В наибольшей степени подвержена риску социальной эксклюзии нуклеарная семья, состоящая из одного человека, а в наименьшей — семья из 4 человек: значения ИРСИ составили соответственно 10,18 и 3,28.

*Число детей до 16 лет в семье.* В наибольшей степени риску социальной эксклюзии оказались подверженными многодетные семьи с тремя детьми и более, для которых ИРСИ составил 9,19, а в наименьшей — семьи с одним ребенком (3,40).

*Число пенсионеров в семье.* Наиболее подвержена риску социальной исключенности нуклеарная семья, состоящая из одного пенсионера, а в наименее — семья, в которой нет пенсионеров: ИРСИ составили соответственно 11,56 и 3,80.

*Половозрастные группы.* Как и можно было предположить, под риском социальной эксклюзии находятся в первую очередь возрастные группы населения — женщины в возрасте 55 лет и старше и мужчины в возрасте 60 лет и старше: в этих группах ИРСИ составили соответственно 7,70 и 6,04. Существенно лучше ситуация у молодых женщин и мужчин от 16 до 30 лет, где ИРСИ составили соответственно 3,23 и 3,09.

*Статус в занятости.* Разрыв значений ИРСИ у населения в возрасте от 15 до 72 лет оказался весьма значительным: у безработных он составил 15,12, в то время как у занятых — всего 2,70.

В целом доля населения, находящегося под риском социальной эксклюзии, составила, по данным КОУЖ-2016, 13,1%, а доля домохозяйств — 19,8%. Как и в случае с ИРСИ, наблюдаются значительные различия этих долей в различных разрезах.

<sup>1</sup> Аналогичные расчеты были проведены и для детской социальной исключенности, но ввиду ограниченных размеров статьи они здесь не приводятся.

Так, в разрезе субъектов Российской Федерации разрыв между минимальной (1,7% в Москве) и максимальной (34,3% в Республике Хакасия) долями населения, которое находилось под риском социальной исключенности, составил более 20 раз. Помимо Москвы, в число регионов с наименьшим риском социальной исключенности вошли Санкт-Петербург (2,8%), Республика Татарстан (4,6%), Ленинградская область (5,5%), Ханты-Мансийский АО (5,8%) и Камчатский край (6,2%). На другом полюсе, помимо Республики Хакасия, находились Забайкальский край (31,6%), Республика Тыва (29,6%), Еврейская автономная область (27,2%), Республика Алтай (25,6%) и Курганская область (24,6%).

В разрезе типов поселений доля населения, которое находилось под риском социальной исключенности в сельских поселениях (20,2%), оказалась более чем в 2 раза выше, чем в городах (9,9%). В городах различной людности эта доля варьировала от 4,7% в городах-миллионниках до 14% в малых городах с численностью жителей до 50 тыс. жителей, а в сельских поселениях — от 17,5% в крупных селах, где проживали более 5 тыс. человек, до 23,2% в самых мелких селах с численностью жителей до 1 тыс. человек.

В разрезе размера семьи наименьшая доля семей, находившихся под риском социальной исключенности, оказалась среди тех из них, которые состояли из трех и четырех человек (соответственно 8,4 и 9%), а наибольшая — среди нуклеарных (состоящих из одного человека) семей, у которых эта доля составила 25,5%.

Проведенные расчеты риска социальной исключенности в зависимости от наличия детей в семье подтвердили также априорно предполагавшийся повышенный риск у многодетных семей. Соответствующая доля семей с тремя детьми и более составила 22%, в то время как среди семей с детьми в целом — 10,8%, или более чем в 2 раза выше. Существенно более низкой эта доля оказалась у семей с одним ребенком (8,8%) и двумя детьми (10,1%). Заметим, что доля находившихся под риском социальной исключенности бездетных семей была выше, чем у бездетных семей, составив 14,8%.

Результаты оценки доли находившихся под риском социальной исключенности в зависимости от наличия в семье пенсионеров показали, что соответствующая доля незначительно варьирует между семьями, в которых их нет (9,5%), и теми, где они имеются (12,8%). Наиболее подвержен риску социальной исключенности одиноко

проживающий пенсионер (29,2%), в то время как у семей из двух и более пенсионеров этот риск (14,3%) практически не отличался от отмеченного выше среднего показателя у всего населения страны (13,9%).

В разрезе отдельных половозрастных групп ситуация оказалась следующей. Ожидаемо доля находившихся под риском социальной исключенности среди населения в трудоспособном возрасте, составившая 10,1%, была в 1,8 меньше, чем у населения старше трудоспособного возраста (18,5%). Доли лиц трудоспособного возраста младших возрастных групп (16–30 лет), которые находились под риском социальной исключенности, составили у мужчин 7,4%, а у женщин 7,9%, в то время как у женщин в возрасте 31–59 лет — 10,7%, а у мужчин того же возраста — 10,8%<sup>2</sup>. Доля таких мужчин в возрасте 60 лет и старше составила 15,7%, а женщин пенсионного возраста — 19,7%. Что касается детей в возрасте до 16 лет, то доля тех, которые находились под риском социальной исключенности, составила 13,5%.

Доли находившихся под риском социальной исключенности варьировали в зависимости от статуса в занятости. Доля таких лиц в экономически активном возрасте (15–72 года), составившая 12%, ожидаемо оказалась значительно меньше, чем лиц, вышедших из него (22,6%). Доля находившихся под этим риском занятых в трудоспособном возрасте составила 6,7%, в то время как безработных — 36,2%, или в 5,4 раза больше,

<sup>2</sup> Расчеты проводились до повышения пенсионного возраста, осуществленного в Российской Федерации в 2018 г.

а незанятых трудоспособного возраста — 17,5%, или больше в 2,6 раза. Доля занятых пенсионеров старше 72 лет, которые находились под риском социальной исключенности (16,5%), была принципиально ниже, чем незанятых пенсионеров этого возраста (22,5%).

По итогам апробации разработанного методического инструментария расчета индекса социальной исключенности на материалах микроданных КОУЖ-2016 показал, что состав индикаторов использованных индикаторов полностью соответствует международным рекомендациям и учитывает специфику Российской Федерации. Это же соображение в равной степени относится и к использованным алгоритмам расчета индекса социальной исключенности на индивидуальном уровне и в разрезе группировок населения и домохозяйств по социально-демографическим критериям.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам апробации разработанного инструментария среди лиц, находившихся под риском социальной исключенности, 88% испытывали эксклюзии по индикаторам трех доменов, 11,9% — по индикаторам двух доменов, и только 0,1% — по индикаторам одного домена (последнее значение было менее статистической ошибки выборки). Таким образом, было соблюдено базовое положение методологии UNDP о признании индивида находящимся под риском социальной исключенности при условии наличия эксклюзий по крайней мере в двух доменах. Рассчитанный индекс пригоден для международных сопоставлений.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Tsakoglou P. and Papadopoulos F. (2002) 'Aggregate level and determining factors of social exclusion in twelve European countries', *Journal of European Social Policy*, 12(211), pp. 2-16.
2. Measuring Intersecting Inequalities through the Social Exclusion Index: a Proposal for Europe and Central Asia.//Seminar «The Way Forward in Poverty Measurement». 2-4 December 2013, Geneva, Switzerland Item 4 of the Provisional Agenda. Session 3: Interlinkages between Poverty, Inequality, Vulnerability and Social Inclusion. Working paper 22, 25 November 2013.
3. UNDP (2011) Regional Social Exclusion Report: Beyond transition, towards inclusive societies. URL <http://hdr.undp.org/en/reports/regional/eurothecis/RBEC HDR 2011 EN.pdf>

УДК 331  
 JEL J31, J33  
 ORCID ID: 0000-0002-4128-5327

## ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ПРОЦЕДУРНЫЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

**Н.А. Хорошильцева,**  
 кандидат экономических наук,  
 доцент кафедры экономики труда и персонала, экономический факультет,  
 Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия  
 E-mail: labor@econ.msu.ru

### АННОТАЦИЯ

Автор детально описывает единую методологию оценки и развития персонала, которая применяется для всех категорий работников, алгоритм и последовательность используемых методов, а также формы индивидуальных и общих отчетов.

Значительное вложение средств в развитие персонала делает особенно актуальной задачу обеспечить максимальную отдачу от инвестиций в персонал. Необходимым условием и единственной гарантией служебного роста работника является высокий профессионализм, стабильное достижение высоких результатов и приверженность ценностям компании.

Важнейшей задачей реализации кадровой политики является создание системы управления персоналом, обеспечивающей компании статус «предпочтительного работодателя» для работников, готовых и способных принести ей максимальную пользу. Повышение отдачи от инвестиций в человеческий капитал возможно при условии создания и эффективного применения корпоративной системы оценки и развития персонала, которая включает в себя оценку и самооценку личностных и профессиональных качеств сотрудников, а также результатов их деятельности.

Представленные автором организационные и процедурные аспекты оценки и развития персонала были разработаны и внедрены с его участием в крупнейшей российской компании и продолжают успешно использоваться в настоящее время.

**Ключевые слова:** кадровая политика, оценка работников, развитие персонала, профессиональный рост сотрудников, управление персоналом.

UDK 331  
 JEL J31, J33  
 ORCID ID: 0000-0002-4128-5327

## ORGANIZATIONAL AND PROCEDURAL ASPECTS OF PERSONNEL ASSESSMENT AND DEVELOPMENT

**N.A. Khoroshiltseva,**  
 Candidate of Economics, Associate Professor at the Department  
 of Labor Economics and Personnel, Faculty of Economics,  
 Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia  
 E-mail: labor@econ.msu.ru

### ABSTRACT

The author provides a detailed description of the unified methodology for personnel assessment and development, used for all categories of workers, the algorithm and the sequence of current methods, and individual and general reports.

Significant investment in personnel development makes it especially important to ensure best return on the investment. The necessary requirement and the only guarantee for promotion of an employee is high professionalism, stability in achieving high results and commitment to the company values.

The most important task of the personnel policy implementation is to create a personnel management system that will make the company the "preferred employer" for employees who can benefit it at most. The return on investment in human capital is possible if to create and effectively implement a corporate system of personnel assessment and development. The system should include assessment and self-assessment of the personal and professional qualities of employees, and the results of their activities. The organizational and procedural aspects of personnel assessment and development presented by the author have been developed and implemented by their participation in the largest Russian company and have been successfully used at present.

**Keywords:** personnel policy, personnel assessment, personnel development.

## ВВЕДЕНИЕ

Политика любой компании в области управления персоналом базируется на ее миссии и ценностях и формируется на основе стратегии, долгосрочных целей и путей их достижения. Главная цель компании в области управления персоналом — достижение лидирующего положения на российском и международном рынках на основе повышения удовлетворенности и профессионального роста сотрудников [1–3]. Одним из приоритетных направлений деятельности компании является вложение средств в повышение профессионализма сотрудников и их удовлетворенности [4].

Разработка концепции кадровой политики может осуществляться с использованием предложенной автором методики.

На первом этапе проводится диагностика организации, описывается текущая ситуация «как есть». Важнейшей задачей первого этапа является выявление специфики деятельности компании и ее ключевых проблем.

На втором этапе осуществляется кадровый аудит, детальный анализ соответствия применяемых кадровых технологий стратегии компании, структуре бизнеса и законодательству.

Третий этап посвящен определению основной цели кадровой политики. Например, сокращение затрат на персонал при сохранении текущего уровня производительности; повышение эффективности деятельности, оптимизация кадровых технологий и процедур; решение текущих задач в кратчайшие сроки и с минимальными затратами и т.п.

На основе сформулированной приоритетной цели кадровой политики на четвертом этапе определяются ее основные принципы. Например, «мы платим конкурентную зарплату, на которую работники покупают все необходимое, в том числе обучение, медицинские услуги, страховки»; «мы платим зарплату выше рыночной, чтобы собрать «сливки рынка»»; «мы предоставляет средний по рынку компенсационный пакет» и др.

На пятом этапе определяется содержание основных направлений кадровой политики. Например:

- политика занятости — целевой единичный подбор, гибкие трудовые договора, адаптация новых сотрудников, входная и текущая оценка всех сотрудников и т.п.;
- политика развития — только корпоративное обучение, которое сотрудники должны отработать или компенсировать затраты при увольнении, обязательная ротация менеджеров, кадровый резерв на должности руководителей среднего и высшего уровня и др.;
- политика оплаты — контроль зарплатоемкости, оплата по результатам труда на основе оценки должностей, контроль норматива затрат на персонал в структуре себестоимости, мониторинг эффективности и производительности труда и т.п.;
- социальная политика — предоставление и оплата отпусков, больничных, сверхурочных, работы в выходные дни, вечером, ночью и в праздники в соответствии с действующим законодательством и т.д.;
- политика трудовых отношений — развитие системы внутреннего PR и пропаганды, фиксация процедуры разрешения индивидуальных конфликтов, мониторинг и разрешение групповых споров и др.

Эффективная кадровая политика направлена на создание организационной структуры компании, которая имеет прозрачную и понятную систему управления, отвечает международным стандартам и предоставляет равные возможности для максимального раскрытия потенциала сотрудников. Важной задачей кадровой политики является обеспечение максимальной адаптационной способности компании к изменениям социально-политических и внешних экономических факторов, активное внедрение инноваций.

Значительное вложение средств в развитие персонала [5] делает особенно актуальной задачу

обеспечения максимальной отдачи от инвестиций в персонал через построение системы, которая:

- мотивирует каждого работника к достижению стратегических целей компании;
- обеспечивает возможность объективной оценки степени достижения каждым сотрудником поставленных перед ним целей;
- реализует справедливое вознаграждение и поощрение сотрудников за достижение поставленных целей.

Необходимыми условиями и гарантиями служебного роста работника являются высокий профессионализм, стабильное достижение высоких результатов и приверженность ценностям компании [6–8]. Важнейшей задачей реализации кадровой политики становится создание системы управления персоналом, обеспечивающей компании статус «предпочтительного работодателя» для работников, готовых и способных принести ей максимальную пользу.

Принципы кадровой политики и подходы к работе с персоналом должны быть едиными во всех регионах присутствия компании и учитывать местную специфику и особенности. Система управления персоналом функционирует в строгом соответствии с действующим законодательством, а также с принципом предоставления работникам равных возможностей и недопустимости дискриминации по какому-либо признаку. Цифровизация экономики оказывает значительное влияние на все подсистемы управления персоналом [9–12]. Ответственность за реализацию политики в области управления персоналом возлагается на всех руководителей компании, а также сотрудников подразделения по работе с персоналом. Как правило, реализация утвержденной кадровой политики требует вложения значительных средств в персонал и предполагает дальнейшее развитие системы управления персоналом. Повышение отдачи от инвестиций в человеческий капитал возможно при условии создания и эффективного применения корпоративной системы оценки персонала, которая включает в себя оценку и самооценку личностных и профессиональных качеств сотрудников, а также результатов их деятельности [13]. Развитие информационных технологий оказывает существенное влияние на рынок труда [14–18] и позволяет создать единую методологию оценки персонала, которая применяется для всех категорий работников и включает описание используемых методов оценки персонала, алгоритм и последовательность их приме-

нения, а также формы индивидуальных и общих отчетов.

В регулярной оценке персонала участвуют работники, заключившие трудовой договор с компанией, за исключением работников, проработавших в занимаемой должности менее одного года и беременных. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, участвуют в оценке не ранее чем через год после выхода на работу. Оценка конкретного сотрудника в компании проводится не чаще одного раза в год, но не реже чем один раз в пять лет.

Каждый из сотрудников, подлежащих оценке, должен подтвердить свое согласие на участие в оценке персонала, которое оформляется в бумажной или электронной форме и заверяется личной подписью. В случае отказа сотрудника участвовать в процедуре оценки на него не распространяются программы обучения и развития, кроме обязательного обучения, предусмотренного действующим законодательством.

Процедура оценки персонала включает в себя следующие этапы:

- утверждение порядка проведения оценки персонала;
- выбор форм и методов оценки персонала;
- проведение мероприятий по оценке персонала;
- анализ и обобщение полученных результатов, подготовка отчетов по проведенной оценке.

Результаты оценки персонала утверждаются генеральным директором компании и являются основанием для формирования индивидуальных и общих планов и программ развития и обучения персонала. Кроме того, на основе результатов оценки принимается решение о включении сотрудника в кадровый резерв и формировании для него индивидуальной программы развития. Результаты оценки персонала служат дополнительной информацией и носят рекомендательный характер в случаях принятия решений о переводе сотрудника на другую должность, об изменении должностного уровня (грейда, категории) сотрудника, размера и структуры оплаты его труда [19, 20].

Важными целями проведения оценки персонала в компании являются:

- формирование общего и индивидуальных планов развития и обучения сотрудников в целях эффективного использования бюджета на обучение и развитие персонала;
- формирование кадрового резерва и включение выбранных в резерв сотрудников в программы развития кадрового резерва.

Основанием для проведения оценки персонала является приказ генерального директора, в котором указываются:

- цель проведения оценки персонала;
- сроки проведения оценки персонала;
- перечень подразделений, сотрудники которых подлежат оценке;
- состав оценочной комиссии;
- назначение председателя оценочной комиссии.

В состав оценочной комиссии можно включать руководителей подразделений, сотрудники которых будут проходить процедуру оценки. Для осуществления профессиональной консультационной поддержки в состав оценочной комиссии могут входить (с правом или без права голоса):

- привлекаемые внешние эксперты;
- внутренние эксперты по профилю деятельности подразделения, сотрудники которого подлежат оценке;
- менеджер подразделения по работе с персоналом, ответственный за организацию выполнения мероприятий по оценке персонала.

Выбор внешних экспертов (компаний) проводится на конкурсной основе по следующим критериям:

- эксперт (компания) имеет действующие документы, подтверждающие его правоспособность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом;
- эксперт (компания) обладает длительным (от трех лет) опытом проведения масштабных (не менее 200 человек) проектов по оценке персонала. Отношения с внешними экспертами (компаниями) оформляются на основе договора, обязательным условием которого является неразглашение конфиденциальной информации, полученной ими в ходе оценки персонала.

Оценочная комиссия осуществляет выбор форм и методов оценки персонала и готовит план проведения оценки персонала для каждого подразделения компании, сотрудники которого подлежат оценке.

Важным этапом подготовки процедуры оценки персонала является разработка методических рекомендаций по проведению оценки. Участие в разработке методических рекомендаций принимают привлеченные эксперты и профильные сотрудники подразделения по работе с персоналом. Методические рекомендации включают в себя:

- перечень выбранных форм и методов оценки персонала;

- описание содержания и назначения методов, используемых в ходе проведения оценки персонала компании;
- алгоритм и последовательность применения методов при проведении оценки персонала;
- перечень профессиональных и личностных качеств сотрудников, подлежащих оценке;
- критерии оценки и самооценки сотрудников.

План проведения оценки персонала (табл.1) и методические рекомендации по ее проведению утверждаются генеральным директором компании. Формы и методы оценки персонала должны позволять:

- проводить оценку и самооценку прошлого опыта и достижений (показателей результативности деятельности) сотрудника в совокупности с оценкой существующих профессиональных знаний и навыков;
- проводить оценку и самооценку личностных и профессиональных качеств, необходимых для результативной работы сотрудника в компании на занимаемой в данный момент должности;
- определять направления совершенствования личностных и профессиональных качеств (увеличения потенциальных возможностей) сотрудника и возможности их реализации в компании.

После утверждения плана проведения оценки сотрудники подразделения по работе с персоналом и непосредственные руководители информируют сотрудников о цели, сроках и регламенте проведения оценки. Подразделение по оценке персонала организует, а оценочная комиссия осуществляет проведение оценки персонала в соответствии с утвержденным планом и методическими рекомендациями по ее проведению.

Руководитель проводит оценку своих непосредственных подчиненных, а также нижестоящих сотрудников подчиненных им подразделений на основе модели компетенций, которая включает следующие позиции.

1. Корпоративные компетенции, том числе:

- ориентация на результат — стремление к достижению высоких конкретных, измеримых показателей деятельности; стремление к достижению успеха как в обычных, так и напряженных условиях, а также в сжатые сроки;
- управление исполнением — оптимально определяет приоритет каждой задачи в конкретной ситуации, эффективно перераспределяет задачи при изменении ситуации. Заранее планирует работу. Выбирает наиболее подходящего

Таблица 1 / Table 1

Форма «План проведения оценки персонала» / «Personnel assessment plan» form

УТВЕРЖДАЮ:

_____	
(должность)	
_____	_____
подпись	ФИО

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**План проведения оценки персонала**

Департамент	_____				
Руководитель	_____				
Цель оценки	Формирование индивидуального плана развития для каждого сотрудника и общего плана развития и обучения	Создание кадрового резерва и программы развития кадрового резерва	Анализ профессиональных знаний и навыков	Анализ результативности труда	Анализ социально-психологического климата, совместимости сотрудников
Обоснование	_____				
Даты проведения оценки	_____				
Что необходимо оценить в первую очередь.	Уровень профессиональных знаний Личностные качества Управленческие навыки Потенциальные профессиональные и управленческие способности Другое				
Список сотрудников, подлежащих оценке	ФИО	Должность	Дата оценки		
Методы оценки	_____				
Другие пожелания по оценке	_____				
Руководитель подразделения	_____				
ФИО	_____	Подпись	_____	Дата заполнения	_____

Источник / Sources: Составлено автором на основе разработанной автором процедуры оценки / Compiled by the author on the basis of the assessment procedures developed by the author.

- исполнителя под задачу. Добивается понимания задач исполнителями. Осуществляет эффективный контроль исполнения поручений;
- системный подход — собирает, систематизирует и всесторонне анализирует необходимую для принятия решения информацию. Пользуется аналитическими техниками для анализа проблем и выбора решений;
- командность — собирает, систематизирует и всесторонне анализирует необходимую для

Уровни оценки компетенций / Levels of competency assessment

Уровень	Поведенческие проявления
3. Уровень мастерства	В дополнении к уровню 2: предполагает особо высокую степень развития соответствующей компетенции. Сотрудник успешно применяет компетенцию в нестандартных ситуациях или ситуациях повышенной сложности
2. Уровень опыта	В дополнении к уровню 1: сотрудник полностью освоил данную компетенцию. Эффективно применяет в широком спектре рабочих ситуаций
1. Начальный уровень	Сотрудник находится в процессе освоения данной компетенции. Он понимает ее важность, эффективно ее применяет в простых, привычных рабочих ситуациях
0. Уровень некомпетентности	Сотрудник не владеет компетенцией, не понимает ее важности, не пытается ее применять и развивать

Источник / Sources: Составлено автором на основе разработанной автором модели оценки компетенций / Compiled by the author on the basis of competency assessment model developed by the author.

принятия решения информацию. Пользуется аналитическими техниками для анализа проблем и выбора решений;

- внутренняя клиентоориентированность — проясняет потребности внутренних клиентов, находит оптимальные варианты сотрудничества, оперативно реагирует на клиентские запросы, ориентируется на долгосрочные отношения с коллегами и подчиненными;
- коммуникация (только для сотрудников, которые взаимодействуют с клиентами) — четко излагает свою позицию, приводит убедительные доводы. Определяет потребности клиента, удовлетворяет их, эффективно работает с клиентом.

2. Профессиональные компетенции — наличие у сотрудника необходимых профессиональных знаний и навыков для успешного выполнения текущих задач по направлению деятельности.

3. Результативность — уровень достижения ключевых показателей деятельности или поставленных задач.

Для каждой компетенции используется четыре уровня оценки от нулевого до третьего (табл. 2).

Для обеспечения корректности выставленных оценок соблюдается правило распределения оценок, крайние значения которых не должны превышать 20% случаев.

При вынесении итогового решения по результатам всех проведенных оценочных мероприятий члены оценочной комиссии должны учитывать результаты каждого из примененных методов оценки, мнения непосредственного и вышестоящих руководителей оцениваемого со-

трудника, внешнего эксперта, а также результаты самооценки сотрудника.

По результатам оценки сотрудник получает одно из трех итоговых решений:

- сотрудник включается в программы развития и обучения персонала;
- сотрудник зачисляется в кадровый резерв и включается в программы развития кадрового резерва;
- сотрудник включается в программы обучения, и развития в планируемый период не требуется.

Оценочная комиссия заполняет индивидуальный итоговый лист (табл. 3) по каждому сотруднику, в котором указываются итоговая оценка и рекомендации по результатам оценки.

После прохождения всех оценочных мероприятий каждый сотрудник знакомится с итоговыми результатами оценки и получает подписанный непосредственным руководителем индивидуальный итоговый лист по результатам оценки. Копия индивидуального итогового листа подшивается в личное дело сотрудника.

Председатель оценочной комиссии представляет итоговые результаты оценки по каждому из оцениваемых сотрудников его непосредственному руководителю и руководителю подразделения по работе с персоналом в срок не позднее 30 дней с момента окончания оценки.

Руководитель подразделения, сотрудники которого подлежат оценке, несет ответственность за соблюдение сроков проведения оценки, утвержденных в плане проведения оценки персонала.

Если сотрудник не согласен с индивидуальным

Таблица 3 / Table 3

**Форма «Итоговые результаты оценки сотрудника»/  
«Final results of the assessment of an employee» form**

УТВЕРЖДАЮ:

(ДОЛЖНОСТЬ)
подпись
ФИО

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**Итоговые результаты оценки сотрудника  
(заполняется оценочной комиссией)**

ФИО сотрудника \_\_\_\_\_  
Подразделение \_\_\_\_\_  
Должность сотрудника \_\_\_\_\_

1. Достижение основных целей и выполнение поставленных задач сотрудником за истекший период по результатам оценки. Отметьте только одну позицию!

- Все поставленные перед сотрудником цели и задачи его профессиональной деятельности достигнуты полностью, в установленные сроки, а также достигнуты новые цели и выполнены незапланированные ранее задачи.
- Большинство задач и целей достигнуто в установленные сроки. Недостижение части целей не может повлиять на положительную оценку в целом. На эффективность функционирования подразделения недостижение целей негативное влияние не оказало.
- Не все поставленные перед сотрудником цели достигнуты, поставленные задачи выполнены не полностью. Это явилось одной из причин снижения эффективности функционирования подразделения.
- Сотрудник не достиг намеченных целей и не выполнил большинство поставленных задач.

2. Намечены ли программы развития и обучения сотрудника. Отметьте только одну позицию!

- Да
- Нет

3. Решение по результатам оценки. Отметьте только одну позицию!

- Сотрудник достоин зачисления в кадровый резерв и включения в программы развития кадрового резерва.
- Сотрудник включается в программы обучения и развития персонала.
- Включения сотрудника в программы обучения и развития в планируемый период не требуется.

4. Комментарии оценочной комиссии

5. Подписи членов оценочной комиссии

ФИО \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_ г.  
ФИО \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_ г.  
ФИО \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_ г.

6. С результатами оценки \_\_\_\_\_ (согласен/не согласен)

Сотрудник \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
(ФИО) (подпись)

Непосредственный  
руководитель  
сотрудника \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
(ФИО) (подпись)

*Источник / Sources:* Составлено автором на основе разработанной автором процедуры оценки / Compiled by the author on the basis of the assessment procedures developed by the author.

результатом оценки, он подает служебную записку на имя генерального директора не позднее десяти рабочих дней после получения индивидуального итогового листа по результатам оценки. Генеральный директор в течение десяти рабочих дней рассматривает результаты оценки сотрудника, привлекая при необходимости профильных экспертов. По результатам проведенной экспер-

тизы первоначальная оценка сотрудника может быть скорректирована. Итоговая оценка подтверждает либо опровергает предыдущую оценку с соответствующим обоснованием. Сотрудник знакомится с индивидуальным итоговым листом по результатам оценки (табл. 4) не позднее пяти рабочих дней после проведения всех итоговых мероприятий.

Форма «Индивидуальный итоговый лист по результатам оценки» / «Individual final sheet on the results of the assessment» form

УТВЕРЖДАЮ:

\_\_\_\_\_

(ДОЛЖНОСТЬ)

\_\_\_\_\_

подпись                      ФИО

\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**Индивидуальный итоговый лист по результатам оценки**

Сотрудник

Подразделение

Дата оценки

Результаты оценки: 1. Профессиональных знаний и навыков; 2. Личностных качеств

Методика (согласно методическому приложению)	Критерии оценки	Результат	Комментарий по результату	Примечание

Ваши сильные стороны

Вам следует обратить внимание на

Рекомендуемое обучение

Итоговое решение. *Отметьте только одну позицию!*

- Сотрудник достоин зачисления в кадровый резерв и включения в программы развития кадрового резерва.
- Сотрудник включается в программы развития и обучения персонала.
- Включения сотрудника в программы обучения и развития в планируемый период не требуется.

Рекомендации по результатам оценки	
Дата следующей плановой оценки	

Сотрудник подразделения по работе с персоналом \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.  
(ФИО) (подпись)

Непосредственный руководитель сотрудника \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.  
(ФИО) (подпись)

*Источник / Sources:* Составлено автором на основе разработанной автором процедуры оценки / Compiled by the author on the basis of the assessment procedures developed by the author.

За подготовку, проведение и подведение итогов оценки персонала в установленный срок несет ответственность руководитель подразделения по работе с персоналом.

Председатель оценочной комиссии отвечает за своевременное рассмотрение и утверждение результатов оценки, а также за оказание методической поддержки при подготовке и применении

методов оценки профессиональных качеств работников.

За качественную и своевременную организацию мероприятий по оценке персонала несут ответственность профильные сотрудники подразделения по работе с персоналом, отвечающие за оценку персонала.

Профильные сотрудники подразделения по работе с персоналом, в чьи должностные обязанности входит организация обучения и развития персонала, несут ответственность за качественную, своевременную и эффективную организацию программы обучения и развития сотрудников и программы развития кадрового резерва.

Члены оценочной комиссии несут ответственность за качественное применение выбранных методов оценки и за нераспространение конфиденциальной информации, полученной ими в ходе проведения оценки персонала.

За конфиденциальность результатов оценки персонала несут ответственность руководитель подразделения по работе с персоналом и профильные сотрудники, отвечающие за оценку персонала. Информация о результатах оценки доступна оцениваемому сотруднику, его непосредственному и вышестоящему руководителю, членам оценочной комиссии и генеральному директору компании и не может быть передана третьим лицам.

По результатам проведенной оценки отдел развития и обучения персонала формирует индивидуальные и общий планы развития и обучения сотрудников, кадровый резерв и программу его развития. Индивидуальный и общие планы развития формируются на срок до трех лет.

Мероприятия, включенные в планы обучения и развития персонала и программу развития кадрового резерва, должны быть реализованы отделом развития и обучения персонала до начала следующей оценки персонала.

Система развития персонала включает в себя комплекс обучающих и развивающих мероприятий, обеспечивающих соответствие сотрудника перспективным задачам компании. Процесс обучения персонала предполагает прежде всего передачу теоретических и практических знаний, формирование практических навыков, необходимых сотруднику для успешного исполнения им обязанностей в должности, которую он занимает, или в должности, на которую планируется его назначение. Одной из самых эффективных форм обучения является тренинг — форма интенсивного обучения, включающая систематическую

тренировку, совершенствование, обучение новому, результатом которого является формирование навыков и моделей поведения, способности успешного осуществления определенных действий на практике.

Система развития и обучения персонала может рассматриваться компанией как:

- средство повышения эффективности управления и укрепления конкурентного преимущества компании;
- необходимая составляющая профессионального развития и карьерного продвижения работников;
- часть мотивационного пакета сотрудников;
- средство формирования единых корпоративных целей и развития корпоративной культуры.

Исходя из этого компания может сформулировать следующие цели обучения и развития персонала:

- повышение профессионального уровня сотрудников для эффективного выполнения поставленных перед ними задач;
- подготовка сотрудников к перемещению и/или продвижению в должности;
- повышение мотивации сотрудников;
- формирование и развитие корпоративной культуры компании;
- повышение конкурентоспособности компании на рынке.

Результаты обучения являются дополнительной информацией и носят рекомендательный характер в случаях принятия решений о переводе сотрудника на другую должность, об изменении должностного уровня (грейда, категории и т.п.) сотрудника, об изменении размера и структуры его вознаграждения.

При направлении сотрудника на обучение с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

Как правило, программы развития и распространяются на работников компании, заключивших трудовой договор и успешно прошедших испытательный срок.

В случае отказа сотрудника проходить периодическую процедуру оценки персонала на него не распространяются программы развития и обучения, формирования и развития кадрового резерва компании.

Программы развития и обучения персонала могут быть сгруппированы следующим образом.

1. Обязательное обучение, включающее:

1.1. Обучение новых сотрудников, которое предусматривает:

1.1.1. Ознакомление с правилами внутреннего трудового распорядка, прохождение инструктажей по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

1.1.2. Прохождение адаптационного тренинга и первоначальное обучение на рабочем месте.

1.2. Периодическое обучение и подготовка к оценке (аттестации) персонала контрольными и надзорными государственными органами в целях получения персоналом права исполнения производственных функций (правила техники безопасности, охраны труда), в том числе сертификация на допуск к работе с оборудованием.

2. Профильное профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации, на базе ранее полученного образования по следующим основным направлениям:

- техническое обучение;
- информационные технологии;
- управление проектами;
- навыки продаж;
- навыки переговоров;
- экономика и финансы;
- корпоративное управление;
- управление персоналом;
- маркетинг, реклама, связи с общественностью;
- профессиональное администрирование (административно-хозяйственное управление);
- правовые вопросы;
- управление качеством.

3. Обучение управленческим навыкам, повышение уровня менеджерских компетенций для руководителей всех уровней. В том числе профессиональное и корпоративное управление, включая MBA.

4. Отдельные программы развития и обучения, образовательные проекты для целевых групп (кадровый резерв, молодые специалисты, обучение иностранному языку и т.п.).

Обучение может содержать итоговый или промежуточный этап проверки полученных в ходе обучения знаний путем тестирования, сдачи экзамена, написания и защиты дипломной работы (выпускного проекта и т.п.) в зависимости от содержания курса.

Тестирование или экзамен по подтверждению профессионального уровня сотрудника с получением соответствующего сертификата при положительном итоге может проводиться отдельно от программы обучения.

Обучение и развитие сотрудников компании может осуществляться в следующих формах:

1. Внутреннее корпоративное обучение, специально организованное в соответствии с запросами сотрудников или отдельного подразделения с привлечением внешних специалистов и/или силами специалистов компании.

2. Открытые краткосрочные семинары и тренинги, организация и проведение которых осуществляется внешними компаниями — поставщиками образовательных услуг и/или образовательными учреждениями. Участие сотрудников компании в открытых краткосрочных семинарах и тренингах выбирается в случаях, когда по заявленной теме обучения нет достаточного количества участников, необходимого для организации внутреннего корпоративного обучения.

3. Обучение по долгосрочным образовательным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки продолжительностью более 3 месяцев (более 100 академических часов), получение второго высшего образования, степени MBA.

4. Дистанционное обучение посредством программ электронного обучения (e-learning). Данное обучение осуществляется сотрудниками компании самостоятельно, либо по назначению непосредственного руководителя на базе корпоративного информационного портала, либо на базе портала электронного обучения компаний — поставщиков образовательных услуг и/или образовательными учреждениями.

5. Наставничество предполагает передачу профессиональных и управленческих знаний и навыков руководителями более высокого должностного уровня нижестоящим руководителям и сотрудникам, высококвалифицированными специалистами специалистам средней и низкой квалификации.

6. Самообразование персонала включает в себя изучение специальной литературы, участие сотрудников компании в профессиональных выставках, мероприятиях, сбор и систематизацию информации.

Формирование плана развития и обучения персонала (табл. 5) осуществляется руководителями структурных подразделений совместно с профильным сотрудником подразделения по работе с персоналом. В плане развития и обучения персонала руководители структурных подразделений формулируют основополагающие направления развития и обучения персонала подчиненных подразделений на будущий год с обязательным указанием при-



**Форма «Анкета обратной связи» / «Feedback questionnaire» form**

ФИО сотрудника \_\_\_\_\_  
 Структурное подразделение/должность \_\_\_\_\_  
 Название курса \_\_\_\_\_

Уважаемый (-ая) коллега!  
 Пожалуйста, заполните данную анкету.  
 Ваше мнение поможет нам оптимизировать программу обучения, сделав ее более эффективной.  
 Оцените по десятибалльной шкале: минимальная оценка – 1, максимальная оценка – 10

**Цели обучения**

	не соответствует					полностью соответствует				
Обучение соответствует моим рабочим задачам	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	не соответствует					полностью соответствует				
Полученные знания и навыки применимы в моей работе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Содержание курса**

	не соответствует					полностью соответствует				
Содержание обучения полностью раскрывает заявленную тему	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	Много теории, Мало практики			Мало теории, Много практики				Оптимальное соотношение		
Соотношение теории и практики	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	низкое качество					высокое качество				
Качество раздаточных материалов (полезность, информативность)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Работа преподавателя**

	низкая доступность					высокая доступность				
Доступность изложения материала (насколько материал доступен и прост для понимания)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	низкое					высокое				
Взаимодействие с аудиторией	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	низкое качество					высокое качество				
Качество и полнота ответов на вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Оцените практическую ценность данного курса. Какие знания и навыки, полученные в ходе обучения, Вы можете применить в своей работе уже сейчас? \_\_\_\_\_

Что бы Вы изменили (добавили/убрали) в тренинге? \_\_\_\_\_

Какие темы были бы Вам интересны для будущих программ развития \_\_\_\_\_

Источник / Sources: Составлено автором на основе разработанной автором процедуры развития персонала / Compiled by the author on the basis of staff development procedures developed by the author.

- требований или рекомендаций по повышению квалификации и обучению сотрудников со стороны руководства компании, содержащихся в приказах и распоряжениях;
- предложений о проведении обучения, сформулированных на основе целей и задач, стоящих перед подразделением, полученных от руководителей структурных подразделений компании в ходе сбора данных о потребностях в обучении персонала;
- результатов последней оценки персонала компании, сформулированных в индивидуальном итоговом листе по результатам оценки сотрудника;
- анализа выполнения плана развития и обучения персонала текущего года.

Прогнозный бюджет на развитие и обучение сотрудников компании представляется подразделением по работе с персоналом на рассмотрение в бюджетный комитет, который не позднее 1 ноября текущего года утверждает размер бюджета на развитие и обучение персонала на следующий год.

После утверждения размера бюджета на развитие и обучение персонала подразделение по работе с персоналом совместно с руководителями структурных подразделений формирует окончательный план развития и обучения персонала на следующий год, который утверждает генеральный директор компании.

На основании сформированного плана развития и обучения персонала подразделение по работе с персоналом проводит исследование рынка образовательных услуг и выбирает внешние компании, предоставляющие образовательные услуги, и/или образовательные учреждения для взаи-

модействия на краткосрочной либо долгосрочной основе. Подразделение по работе с персоналом организует подготовку заключения договора на обучение сотрудника компании.

Краткосрочное обучение по согласованию с работником может быть организовано как в рабочее время, так и в выходные дни. Предпочтительной является организация краткосрочного обучения с включением в период обучения и рабочего, и свободного времени сотрудников (например, двухдневный тренинг в пятницу и субботу).

После прохождения обучения сотрудник обязан предоставить в подразделение по работе с персоналом копии или оригиналы документов, полученные по результатам обучения (дипломы, удостоверения, сертификаты и т.п.).

Оценка обучения проводится профильными сотрудниками подразделения по работе с персоналом. При необходимости перед проведением обучения предварительно оценивается уровень знаний и навыков участников обучения по заявленной тематике.

В течение пяти рабочих дней после завершения обучения проводится сбор информации от участников обучения, позволяющей получить оценку пройденного сотрудником компании обучения. Для этой цели используются анкеты обратной связи (табл. 6), которые анализируются сотрудниками подразделения по работе с персоналом.

Анализ анкет обратной связи является основанием для составления объективного мнения о поставщике образовательных услуг, которое в дальнейшем учитывается при планировании развития и обучения персонала компании.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Autor D.H., Dorn D. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*. 2013;103(5):1553-1597.
2. Deelen A. Labour market effects of job displacement for prime-age and older workers. *IZA Journal of Labor Economics*. 2018;(7):3.
3. Autor D.H. Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth. *NBER Working Paper*. 2014;(20485):129-177.
4. Clark D., Martorell P. The signaling value of a high school diploma. *Journal of Political Economy*. 2014;122(2):282-318.
5. Fumasoli T., Huisman J. Strategic agency and system diversity: conceptualizing institutional positioning in higher education. *Minerva*. 2013;51(2):155-169.
6. Philippe C. Salary inequality, team success, league policies, and the superstar effect. *Contemporary Economic Policy*. 2018;36(1):200-214.
7. Brasch T., Cappelen A., Iancu D.-C. Measuring Labour Services: Quality-Adjusting the Entry and Exit of Workers. *Scand. J. of Economics*. 2018;120(2),597-623.
8. Lazear E. Compensation and Incentives in the Workplace. *Journal of Economic Perspectives*. 2018;32(3):195-214.
9. Lordan G., Neumark D. People versus Machines: The Impact of Minimum Wages on Automatable Jobs. *IZA Discussion Papers*, 2018;11297(1).
10. Кергроуч С. Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда // Форсайт. 2017. № 11(4). С. 6-8.

11. Зоргнер А. Автоматизация рабочих мест: угроза для занятости или источник предпринимательских возможностей? // Форсайт. 2017. № 11(3). С. 37–48.
12. Капелюшников Р.И. Технологический прогресс — пожиратель рабочих мест? // Вопросы экономики. 2017. № 11. С. 111–140.
13. Капелюшников Р.И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. М.: ИД Высшей школы экономики, 2014. 40 с.
14. Дрейзис Ю.И. Влияние современных информационных технологий на динамику занятости населения в России // Вестник Академии знаний. 2018. № 24 (1). С. 65–74.
15. Rastvortseva S.N. Economic Activity in Russian Regions. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2018;11(1):84–99.
16. Дубинина М.Г. Влияние информационных технологий на динамику занятости в России и за рубежом // Наука. Инновации. Образование. 2017. № 24(2). С. 109–133.
17. Васильева Т.В. Влияние интернет-экономики на рынок труда в России // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. 2014. № 51(2). С. 154–159.
18. Андреева Л.Ю., Джемаяев О.Т. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на российском рынке труда // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2017. № 3. С. 25–32.
19. Хорошильцева Н.А. Проблемы нормирования труда преподавателей вузов. Социально-экономические проблемы развития отдельных отраслей сферы услуг М.: Экономический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, 2017. С.63–76.
20. Журавлева Т.Л. Платит ли российское государство «справедливую» зарплату: обзор исследований. М.: ИД Высшей школы экономики, 2015. 32 с.

## REFERENCES

1. Autor D.H., Dorn D. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *American Economic Review*. 2013;103(5):1553–1597.
2. Deelen A. Labour market effects of job displacement for prime-age and older workers. *IZA Journal of Labor Economics*. 2018;(7):3.
3. Autor D.H. Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth. *NBER Working Paper*. 2014;(20485):129–177.
4. Clark D., Martorell P. The signaling value of a high school diploma. *Journal of Political Economy*. 2014;122(2):282–318.
5. Fumasoli T., Huisman J. Strategic agency and system diversity: conceptualizing institutional positioning in higher education. *Minerva*. 2013;51(2):155–169.
6. Philippe C. Salary inequality, team success, league policies, and the superstar effect. *Contemporary Economic Policy*. 2018;36(1):200–214.
7. Brasch T., Cappelen A., Iancu D.-C. Measuring Labour Services: Quality-Adjusting the Entry and Exit of Workers. *Scand. J. of Economics*. 2018;120(2),597–623.
8. Lazear E. Compensation and Incentives in the Workplace. *Journal of Economic Perspectives*. 2018;32(3):195–214.
9. Lordan G., Neumark D. People versus Machines: The Impact of Minimum Wages on Automatable Jobs. *IZA Discussion Papers*. 2018;11297(1).
10. Kergrouch S. Industry 4.0: new challenges and opportunities for the labor market. *Forsait*. 2017;11(4):6–8. (In Russ.)
11. Zorgner A. Automation of workplaces: a threat to employment or a source of entrepreneurial opportunities? *Forsait*. 2017;11(3):37–48. (In Russ.)
12. Kapelyushnikov R. I. Is technological progress a job eater? *Voprosy ekonomiki*. 2017;(11):111–140. (In Russ.)
13. Kapelyushnikov R. I. Productivity and wages: some simple arithmetic. М.: Ed. House of the Higher School of Economics, 2014. 40 с. (In Russ.)
14. Dreizis Yu.I. Impact of modern information technology on the dynamics of employment in Russia. *Vestnik Akademii znanii*. 2018;24 (1):65–74. (In Russ.)
15. Rastvortseva S.N. Economic Activity in Russian Regions. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2018;11(1):84–99.
16. Dubinina M.G. The impact of information technology on the dynamics of employment in Russia and abroad // *Science. Innovations. Education*. 2017. No. 24 (2). Pp. 109–133. Dubinina M.G. Impact of information technology on employment dynamics in Russia and abroad. *Nauka. Innovatsii. Obrazovanie*. 2017;24(2):109–133. (In Russ.)
17. Vasil'eva T.V. The impact of Internet economy on the labor market in Russia. *Voprosy sovremennoi nauki i praktiki. University named after V.I. Vernadskiy*. 2014;51(2):154–159. (In Russ.)
18. Andreeva L.Yu., Dzhemaev O.T. The impact of the digital economy on the formation of new trends in the Russian labor market // *State and municipal management. Scientific notes of SKAGS*. 2017;(3):25–32. (In Russ.)
19. Khoroshiltseva N.A. Problems of rationing of university teachers' labor. *Socio-economic problems of development of particular service sectors*. Moscow: Economic Faculty of Moscow State University. Mv Lomonosov, 2017. P.63–76.
20. Zhuravleva T.L. Does the Russian state pay "fair" wages: research review. М.: Ed. House of the Higher School of Economics, 2015. 32 с. (In Russ.)

УДК 331.104  
JEL O 320, J 540

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ИННОВАЦИЯМИ В УЗБЕКИСТАНЕ: ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФЕРА ТЕХНОЛОГИЙ

**З.Т. Гаибназарова,**

кандидат экономических наук, доцент кафедры  
«Корпоративное управление»,  
Ташкентский государственный технический университет  
им. Ислама Каримова, Ташкент, Узбекистан  
E-mail: Zumrat59@rambler.ru

### АННОТАЦИЯ

В статье исследуются проблемы трансфера технологий в процессе управления персоналом и инновациями в Узбекистане. Рассматривается влияние знаний и навыков инновационной деятельности трудовых ресурсов для управления технологией.

Цель статьи — выявление имеющихся проблем по трансферу технологий и оценка результатов процесса управления персоналом и инновациями в стране.

Изучаются пути повышения эффективности инновационной деятельности, научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в промышленных предприятиях, для этого даны рекомендации по инновационному менеджменту.

Выявлен ряд не решенных проблем как неспособность субъектов бизнеса быстро осваивать новые технологии, процессы и продукцию, т.е. низкий уровень инновационного менеджмента, слабая комбинация знаний части руководителей как в технологическом, так и в управленческом аспекте, слабое налаживание эффективной внутренней взаимосвязи и системы качества, стандартного выполнения и контроля процессов по производству продукции между трудовыми ресурсами.

Предложены рекомендации по развитию имеющихся знаний и навыков инновационной деятельности трудовых ресурсов и подготовке специалистов для управления технологией, которые будут охватывать все сферы народного хозяйства, образования и управления производством.

**Ключевые слова:** управление персоналом, инновация, трансфер технологии, предприятие, производство, инвестиция, человеческий капитал, управленческий процесс.

УДК 331.104  
JEL O 320, J 540

## HUMAN RESOURCES AND INNOVATION MANAGEMENT IN UZBEKISTAN: PROBLEMS OF TECHNOLOGY TRANSFER

**Z.T. Gaibnazarova,**

Candidate of economic sciences, associate professor  
of the Department of corporate management  
Tashkent State Technical University named after I. Karimov, Tashkent, Uzbekistan  
E-mail: Zumrat59@rambler.ru

### ABSTRACT

The article presents the study of technology transfer problems in human resources and innovation management in Uzbekistan. It considers the impact of knowledge and skills of labor resource innovation in technology management.

The objective of the article is to identify existing problems in technology transfer and to evaluate the results of human resources and innovation management process in the country.

The ways to improve the efficiency of innovation, research and development in industrial enterprises have been studied. For this, the authors have given some recommendations on innovation management. There have been revealed a number of unsolved problems, such as inability of business entities to quickly master new technologies, processes and products, i.e. low level of innovation management, poor combination of knowledge of some managers, both in technological and managerial aspects, ineffective internal relations and quality system, standard implementation and process monitoring between labor resources. The recommendations have been given how to develop the existing knowledge and skills of the labor resources innovation activity and to train specialists for technology management. The recommendations will cover all areas of the national economy, education and production management.

**Keywords:** human resources management, innovation, technology transfer, enterprise, production, investment, human capital, management process.

### ВВЕДЕНИЕ

Инновационное развитие предприятий, отраслей и экономик целых стран во многом зависит от успеха освоения новых технологий. Действительно, предприятия, активно внедряющие новые технологии и осваивающие новую продукцию и методы организации производства, всегда впереди по экономическим показателям, всегда выигрывают [1].

Поэтому для быстрого технологического развития важнейшим является трансфер технологий из промышленно развитых стран, поскольку в них на долю новых технологий, оборудования и других продуктов, содержащих новые знания или решения, приходится от 70 до 85% прироста валового внутреннего продукта. Они концентрируют у себя более 90% мирового научного потенциала и контролируют 80% глобального рынка высоких технологий, объем которого сегодня оценивается более чем в 2,5–3 трлн долл., что превосходит рынок сырьевых и энергетических ресурсов. Годовой объем мировой торговли патентами, лицензиями, ноу-хау и промышленными образцами оценивается примерно в 500 млрд долл., а экспорт технологических услуг интеллектуального содержания удвоился [2].

Однако освоение новых технологий связано с выполнением особых требований, которые были сформулированы Организацией промышленного развития при ООН (UNIDO) в Руководстве по инновационному менеджменту и директив по их внедрению и использованию [3]. Всемирным банком также были разработаны рекомендации по совершенствованию инновационной политики, включая трансфер высоких технологий [4].

Главным направлением указанных документов было повышение эффективности инновационной деятельности, и в частности эффективности научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), выживаемости вновь создаваемых промышленных предприятий.

Для осуществления инновационного развития и перехода на следующую ступень индустриального развития указанное Руководство по инновационному менеджменту рекомендует развивающимся странам провести тщательное определение целей инновационной деятельности, рыночное позиционирование и оценку возможностей, существующих и освоенных технологий, управления изменениями и приобретения необходимых технологий.

Переход на указанные Руководством пути позволил перейти к поэтапному повышению эффективности НИОКР с 6 до 20% и далее до 50%. Выживаемость же новых предприятий в первые 5 лет существования увеличилась в несколько раз. Указанные изменения были подтверждены опытом многих развивающихся стран, в том числе и Бразилии [5].

Кабинетом министров Республики Узбекистан определены приоритетные направления экономического и промышленного развития, согласно которым в нашей стране также активно проводятся трансфер и освоение новых технологий, которые стали одной из основных форм инновационной деятельности [6].

Несмотря на то что инновационные проекты успешно осуществляются как в промышленности, так и в освоении полезных ископаемых, в аграрном секторе и в производстве пищевой продукции, анализ подготовленности к инно-

вационному развитию показывают, что ведомства, отрасли и организации должны изменить содержание и методы своей работы. Итогом работы по совершенствованию инновационного развития, в том числе и в области трансфера технологий, стало создание нового Министерства инновационного развития [7].

Хотя ученые Узбекистана имеют существенные заделы и значительные научно-исследовательские потенциалы, основная часть НИОКР в нашей стране не доходит до стадии коммерциализации по причинам неспособности субъектов бизнеса быстро осваивать новую продукцию (процесс, технологии и пр.) и отсутствия эффективных инструментов трансфера технологий.

На наш взгляд, неспособность субъектов бизнеса быстро осваивать новые технологии, процессы и продукцию, т.е. низкий уровень инновационного менеджмента, является главной причиной, и ее (причину) невозможно устранить, пока базовые принципы инновационного менеджмента не будут поняты, приняты бизнес-сообществом и не будут соблюдаться на всех предприятиях страны. Например, на новых предприятиях — поставщиках автомобильных частей комплектующих инновационная деятельность была заложена с самого начала, поскольку большинства из 600 технологий, составляющих автомобилестроение как мегатехнологию, в нашей стране просто не существовало. Результатом этого стали освоение технологий и высокий уровень локализации производства комплектующих частей.

В качестве примера можно представить самое современное автомобилестроительное предприятие страны АО GM Uzbekistan, развивающее инновационную деятельность как мощный катализатор новых идей и решений. Кроме развертывания всеобщего рационализаторского движения, на предприятии образованы «кружки качества», которые вовлекают рабочих и инженерно-технический персонал в процесс поиска новых подходов и решений в производстве.

На предприятии создано более 200 «кружков качества», ежегодно внедряется свыше 13 тыс. рационализаторских предложений, направленных на улучшение качества продукции и технологических процессов, повышение производительности труда, экономию труда, энергетических и материальных ресурсов, которые дают более 4,5 млрд сум экономического эффекта для страны. Но это касается только одной отрасли, которая всегда была на виду.

Вместе с тем в большинстве отраслей развивающихся стран отмечается низкая активность предприятий в освоении технологических инноваций [8].

Специалисты большинства предприятий развивающихся стран не верят в свои силы, считают, что необходимо развиваться до определенного мирового стандарта и заимствовать технологии у более успешных государств, прежде чем начать внедрение настоящих, собственных уникальных инноваций. По нашему мнению, также нужно параллельно заниматься разработкой собственных технологий, их внедрение и распространение позволят получить необходимый опыт создания национальных ноу-хау, а также вероятность появления нужных изобретений, ведь наш народ всегда отличался творческим отношением к делу.

Также имеется ряд проблем, которые должны быть решены на отраслевом и национальном уровне. Это преодоление слабой комбинации знаний части руководителей как в технологическом, так и управленческом аспектах, единая техническая и технологическая политика в развитии, опора на маркетинговую информацию и достижения «производства мирового класса», установление должного контроля качества основных процессов и выпуска продукции, налаживание эффективной внутренней взаимосвязи и системы качества, стандартного выполнения и контроля процессов по производству продукции.

Поскольку процесс трансфера, а главное освоения технологии — нестандартный, успех которого определяется многими факторами, усиление технологического уровня управления, инновациями невозможно без умения эффективно управлять технологиями, для чего необходимо создавать систему стратегического управления технологиями.

В инновационной деятельности также нельзя надеяться на успех без содействия местных властей по объединению усилий образовательных институтов и субъектов бизнеса по улучшению процессов, изучению новых возможностей и созданию экспорта ориентированной базы на местах.

По нашему мнению, успех предприятий и отраслей, нацеленных на инновационное развитие, возможен только при координации инновационной деятельности всех структур отраслей, тщательном планировании изменений, должной мотивации персонала, изменении производственной культуры и обеспечении вы-

сокого уровня инженерных знаний работников компаний.

Также имеющийся опыт по системотехнике не должен быть проигнорирован при создании правильной организационной структуры.

Большинство руководителей современных предприятий отмечают недостаточный уровень подготовки молодых специалистов — выпускников технических вузов, нехватку общетехнических и специальных знаний, а также недостаток общекультурного развития новых инженерных кадров.

В этой связи с возросшей ролью человеческого фактора важнейшей функцией управления становится развитие персонала, а не просто приведение его профессионально-квалификационного состава в соответствие с требованиями обновленных рабочих мест, поскольку подготовка работника и его работа комплементарны, а качество персонала, в конечном счете, проявляется в эффективности предприятия.

В нашей практике закрепилось достаточно опыта формирования и реализаций инновационной деятельности, который позволяет сказать, что инновационная деятельность — это глубоко системная область деятельности, прогресс в которой зависит от следующих составляющих:

- предпосылок для развития инновационной деятельности (состояние экономики, уровень развития производства, соответствующая культура производства и др.);
- наличия инновационных кадров (высококвалифицированных специалистов, готовых к созданию и освоению новых инновационных идей и технологий);
- финансовых, материальных и временных ресурсов для создания, трансфера, освоения и эффективного использования инноваций и передовых технологий;
- уровня управления инновационными процессами.

Стратегическое осмысление инновационных процессов с точки зрения управления позволяет классифицировать несколько уровней управления инновациями.

Первый уровень — методологический. Он определяется новыми подходами к построению отдельных видов управленческой деятельности.

Второй уровень инновационной деятельности включает организационно-структурные преобразования для решения базисных проблем развития управленческого процесса, на-

пример вовлечения специалистов в управление через создание различных групп решения проблем, технических советов и комиссий. Новые условия также вызвали перестройку технологических подразделений, которые необходимо реорганизовать в инновационно-технологические.

Третий уровень инноваций охватывает глубинные содержательные производственные процессы, связанные с освоением новых производственных технологий, и требует четкой долгосрочной стратегии, высокого уровня управленческих и профессиональных навыков руководства.

Четвертый уровень инновационной деятельности связан с поиском и реализацией новых управленческих технологий, что в современных условиях быстрых и системных перемен во внутренней и внешней среде предприятий становится постоянной задачей руководства и непременным условием достижения поставленных целей предприятия и обеспечения эффективного использования человеческих ресурсов.

Проблемы трансфера технологий наряду с финансированием проектов являются определяющими, поскольку касаются обширного круга вопросов самых различных областей деятельности. Опыт одного субъекта бизнеса вообще может не подходить в других случаях. Сама передаваемая и осваиваемая технология может быть прибыльной в одном месте и убыточной — в другом.

UNIDO перечисляет обязательную последовательность мероприятий, которых надо придерживаться. В их числе:

- разработка стратегии бизнеса;
- формулировка технологической стратегии;
- выбор потенциально интересной технологии;
- определение портфеля технологических проектов;
- оценка поставщика технологии;
- оценка технологии;
- получение технологии.

При содействии UNDP (Программа развития ООН) изучены региональные инновационные возможности Узбекистана, уточнены доли отраслей и видов деятельности в среднегодовом темпе роста местной экономики.

Но субъекты частного бизнеса, занимающиеся, например, деревообработкой, текстильным или фаянсово-керамическим производством, пользуются возможностями легкого доступа к сырью или отсутствием внешней конкурен-

ции. Они далеки от возможности оценить свои технологии (или их живучести), если им будет предложена другая новая.

Также местная власть должна иметь функцию, которая:

- разведывает возможности;
- имеет связь с местными производителями, институтами и другими структурами для обсуждения технических вопросов;
- планирует развитие региона и может сплотить усилия власти, общественности и частных лиц для дальнейшего создания спроса.

И как раз во многих случаях такая функция местной власти либо неправильно работает, либо отсутствует вообще.

Ситуацию ухудшает также и отсутствие единой базы исследовательских работ с доступом для их потребителей по Интернету. А такая база вполне могла бы стать началом национального банка инновационных идей.

Наличие упомянутых выше проблем не позволяет выбрать и установить правильные параметры для оценки достижения целей инновационной политики, и на настоящий момент можно сделать следующие выводы.

1. Необходимо развивать имеющиеся знания и навыки инновационной деятельности и готовить специалистов для управления технологией, что охватывает все сферы народного хозяйства, образования и управления:

- 1.1. Технология образования;
- 1.2. Технология производства;
- 1.3. Банковские технологии;
- 1.4. Информационные технологии;
- 1.5. Транспортные технологии;
- 1.6. Технологии инженерно-коммуникационных услуг;
- 1.7. Технологии инжинирингового обеспечения;
- 1.8. Технологии инженерно-коммунального обеспечения и т.д. Специалисты по управлению технологиями могут готовиться в магистратуре, докторантуре или на специальных курсах повышения квалификации и переподготовки.

2. Необходимо внедрять культуру анализа проблем и принятия решений, основанных на фактах, для руководителей и специалистов, для чего организовать обучение на основе лучших отечественного и зарубежного опыта и подготовить научно обоснованные рекомендации.

3. Необходимы знание и навыки создания математических и физических моделей бизнес-процессов трансфера технологий. Это требует

затрат, однако стоит не так дорого в сравнении с решаемыми ими проблемами, способствует избеганию узких мест и малоэффективных функций в процессе деятельности.

4. Необходимо внедрить культуру стандартизации технологических и управленческих процессов и практику самоаудита процессов.

5. Необходимо разработать вопросник для анализа проблем и оценки способности местных органов управления, бизнес-единиц, субъектов экономической деятельности и институтов для успешного продвижения инновационной политики государства по приоритетным направлениям.

Центральный вопрос, на который необходимо получить ответ: как они могут содействовать или непосредственно участвовать в инновационной задаче, т.е. в превращении конкретной научной разработки в конкурентоспособный продукт или услугу с явным и существенным экономическим эффектом.

6. Необходимо разработать национальную концепцию руководства по управлению изменениями и подготовить специалистов для управления изменениями.

7. Необходимо создать функции и подготовить специалистов по оценке, трансферу, прослеживанию и утилизации технологий.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для продолжения исследования нужны дополнительные данные — полные, точные и актуальные. Сбор таких данных возможен только при поддержке руководства всех заинтересованных сторон, при согласовании форм отчетности, ознакомлении с конкретными инновационными проектами на местах, инновационной деятельностью министерств, ведомств, университетов, институтов, хокимиятов и их отделов.

Необходимо определиться с приоритетностью всех их инновационных планов и проектов, содержанием планов работ, параметрами оценки продвижения работ и выполнения целей. Параллельно следует усовершенствовать знания по управлению технологией, решению проблем и принятию решений.

Эту же проблему предстоит решать и высшей школе стран СНГ в связи с намерением присоединиться к Болонской декларации 29 стран ЕС и ряда других стран. При этом мало декларировать переход на единые стандарты подготовки высококвалифицированных кадров. Нужно еще и перевести все образовательные услуги, вклю-

чая услуги по жизнеобеспечению, на пользу бизнесу как основному заказчику специалистов, впрочем, как и государственным учреждениям. А для этого опять следует избрать стратегическую цель — перевод образовательных услуг на основные требования стандарта ISO 9001, как это делается в настоящее время в мире образовательных услуг, выпускающих специалистов, пользующихся высоким спросом во всех странах мира. Технологические инновации, несомненно, оказывают самое большое влияние на условия труда и требования к рабочей силе. Развитие автоматизации снижает потребности

в малоквалифицированных работниках и требует увеличения количества высококвалифицированных работников, труд в промышленности становится более интеллектуальным, что требует новых подходов в управлении человеческими ресурсами. При этом надо помнить, что инвестиции в человеческий капитал, способный не только разрабатывать новые технологии, но и превращать их в привлекательный коммерческий продукт, признаны мировым сообществом как самые выгодные как для роста конкурентоспособности экономики и для людей, так и усиления самого государства.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Foster R.N. Innovation. The Attacker's Advantage. New York, Summit Books.1986. 37 p.
2. Бойко А.Н. и др. Опыт инновационного сотрудничества стран ЕС и СНГ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cis.minsk.by/ph?id=13594>.
3. Tavares R., Avila-Merino F. Technology Management Training Manual. UNIDO. International Centre for Science and High Technology, Trieste. 2008. 88 p. <https://institute.unido.org/wp-content/uploads/2014/11/15.-Technology-Management-Training-Manual.pdf>
4. World Bank. Innovation Policy: A Guide for Developing Countries. World Bank. 2010:-436 p. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2460> License: CC BY 3.0 IGO.
5. Каньин Криштиану. Форсайт науки, технологий и инноваций в Бразилии. Форсайт. 2014;Т8.(2). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/forsayt-nauki-tehnologiy-i-innovatsiy-v-brazilii>
6. Приоритеты научно-технического развития на 2012–2020 годы. Портал Комитета по координации развития науки и технологий при Кабинете министров Республики Узбекистан (дата обращения 2 сентября 2018 г.).
7. Указ Президента Республики Узбекистан от 29 ноября 2017 года № УП 5264 «Об организации деятельности Министерства инновационного развития Республики Узбекистан». [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://lex.uz/pages.aspx?lact\\_id=3431438](http://lex.uz/pages.aspx?lact_id=3431438)
8. Шурина С.В., Прокофьева Е.В. Инновационная активность компаний стран — участниц ВТО: сравнительный анализ // Российский внешнеэкономический вестник. 2013. (9): С. 15–23. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rfej.ru/rvv/id/9003FD8BF>.

## REFERENCES

1. Foster R.N. Innovation. The Attacker's Advantage. New York, Summit Books.1986. 37 of river.
2. Quickly A.N., etc. Experience of the innovation cooperation of the EU and CIS countries. [Electronic resource]. Access mode: <http://www.cis.minsk.by/ph?id=13594>.
3. Tavares R., Avila-Merino F. Technology Management Training Manual. UNIDO. International Centre for Science and High Technology, Trieste.2008:-88 p. <https://institute.unido.org/wp-content/uploads/2014/11/15.-Technology-Management-Training-Manual.pdf>
4. World Bank. Innovation Policy: A Guide for Developing Countries. World Bank. 2010:-436 rubles of <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2460> License: CC BY 3.0 IGO.
5. Kanyin Cristiano. Foresight of science, technology and innovation in Brazil. Foresight. 2014; T8. (2). [Electronic resource]. Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/forsayt-nauki-tehnologiy-i-innovatsiy-v-brazilii>
6. Priorities in scientific and technical development for 2012–2020. The web-portal of the Committee for the coordination of development of science and technology under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan (access date September 2, 2018).
7. The decree of the President of the Republic of Uzbekistan of November 29, 2017 No. unitary enterprise 5264 "On the organization of activity of the Ministry of the innovative development of the Republic of Uzbekistan". [Electronic resource]. Access mode: [http://lex.uz/pages.aspx?lact\\_id=3431438](http://lex.uz/pages.aspx?lact_id=3431438)
8. Shchurina S.V., Prokofieva E.V. Innovation activity of the companies of WTO member countries: comparativeanalysis// Russian external economic messenger. 2013. No. 9. Page 15-23. [Electronic resource]. Access mode: <http://www.rfej.ru/rvv/id/9003FD8BF>.

УДК 331.91

# ПЕНСИОННЫЕ РЕФОРМЫ В СТРАНАХ СНГ: ИТОГИ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ, УЗЛОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

**В.Д. Роик,**

доктор экономических наук,  
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва  
E-mail: vdroik@vcot.info

## АННОТАЦИЯ

Пенсионные реформы в странах СНГ проводятся с 1991 года. Переход стран бывшего СССР к рыночной экономике и смена общественного устройства вызвали необходимость коренной трансформации всех базовых институтов и механизмов системы государственного социального обеспечения пожилых граждан. Потребовалось изыскивать значительные по объему финансовые ресурсы, которые в советский период обеспечивало государство за счет доходов от общенародной собственности. За 27-ти летний постсоветский период механизмы доходов населения и распределения произведенного продукта претерпели существенные изменения: в разы снизилась доля наемного труда, многократно повысилась дифференциация заработной платы, уменьшились налоговые, а значит, и бюджетные возможности государства. Эти перемены потребовали качественных изменений в сфере пенсионного обеспечения, вызвали необходимость формирования институтов обязательного (социального), добровольного (в основном корпоративного) и личного пенсионного страхования.

Их итогом стало формирование механизмов социального и корпоративного страхования; законодательное введение страховых платежей работодателей и работников, повысивших сбалансированность бюджетов пенсионных фондов, формирование информационных систем для учета страховых прав и облегчения процедуры назначения пенсий. В большинстве стран Содружества повышен пенсионный возраст, введен институт накопительных пенсий, сформированы фонды негосударственного пенсионного страхования.

Однако формирование эффективно функционирующих институтов пенсионного страхования и национальных систем пенсионного страхования и государственного социального обеспечения еще не завершено. Это относится к недостаточному охвату пенсионным страхованием самозанятого населения и населения занятого в неформальном секторе. В итоге, на конец 2017 г., пенсионным страхованием в странах Содружества охвачено не более 55-60 % от общей численности экономически активного населения, что свидетельствует о накоплении кризисных последствий в области пенсионного обеспечения, которые придется купировать увеличением государственных расходов на финансирование социальных пенсий, различного рода пособий по нуждаемости.

Все еще не решены вопросы повышения размеров пенсий и обеспечения финансовой стабильности пенсионных систем. В этой связи многие страны Содружества разрабатывают концепции, программы формирования механизмов предоставления социальных выплат пенсионеров на уровне базового социального дохода. В статье рассматриваются вопросы системных преобразований в сфере пенсионного страхования, сделана попытка выявить типичные проблемы и предложить меры по их решению.

**Ключевые слова:** пенсионная система, институты пенсионного страхования, страны СНГ, пенсионное страхование, государственное социальное обеспечение, пенсионные реформы, пенсионный возраст.

## PENSION REFORMS IN THE CIS COUNTRIES: RESULTS OF TRANSFORMATIONS, KEY PROBLEMS AND THE SOLUTION

**V.D. Roik,**

Doctor of Economics,  
All-Russian Research Institute of Work  
of the Ministry of Labor and Social Protection  
of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: vdroid@vcot.info

### ABSTRACT

Pension reforms in the CIS countries have been implemented since 1991. The transition of the former USSR countries to market economy and the social system change triggered radical transformation of all basic institutes and mechanisms of the state social security system for senior citizens. Significant financial resources were required, which in the Soviet period were provided by the state at the expense of revenues from public property. Over the 27-year post-Soviet period, mechanisms of earning money by the population and products distribution changed significantly: the proportion of hired labor decreased, the wage differentiation multiply increased, and the tax and fiscal possibilities of the state decreased. These changes demanded qualitative changes in the pension system as well as required forming of institutions of compulsory (social), voluntary (mainly corporate) and personal pension insurance.

This resulted in the formation of social and corporate insurance mechanisms; the legislative implementation of insurance payments of employers and employees who raised the balance of the budgets of pension funds, the formation of information systems to account for insurance rights and facilitate the procedure for granting pensions. In many Commonwealth countries, the retirement age was raised, the institute of funded pensions was introduced, and non-state pension insurance funds were established.

However, the formation of effective pension insurance institutions, national pension insurance systems, and state social security has not yet been completed. This refers to the insufficient pension insurance coverage of the self-employed population and the population employed in the informal sector. As a result, at the end of 2017, pension insurance in the Commonwealth countries has covered no more than 55–60% of the total economically active population that indicates the crisis consequences in pension provision system. This will have to be compensated by an increase in federal spending to finance social pensions, various kinds of need-based allowances.

The issues of increasing pensions and ensuring financial stability of pension systems have not been resolved yet. In this regard, many Commonwealth countries have been developing concepts, programs for shaping mechanisms to provide social benefits to pensioner at basic social income level. In the article, the issues of pension insurance system transformations have been studied. Also, the attempt has been made to identify typical problems and to suggest measures to solve them.

**Keywords:** pension system, pension insurance institutions, CIS countries, pension insurance, state social security, pension reforms, retirement age.

### ОТ СОВЕТСКОГО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ К ФОРМИРОВАНИЮ НАЦИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Общественное переустройство постсоветских стран<sup>1</sup>, начавшееся в 1990-е годы, вызвало необходимость формирования пенсионного страхования в его «классической» форме, с набором всех необходимых экономических, организационных, финансовых и правовых механизмов. В СССР

пенсионное страхование не применялось. Материальное обеспечение пожилого населения было организовано на основе государственного социального обеспечения. Основным источником финансов пенсионной системы (на 70–75%) служил государственный бюджет [14, С.35].

Для функционирования социалистического социального пенсионного обеспечения применялось государственное регулирование трудовой деятельности (обязательный характер труда) и за-

рабочей платы, что обеспечивало практически полную занятость экономически активного населения, выравнивание заработной платы между отраслями экономики и в рамках предприятий, а также неуклонное соблюдение государственным предприятиями и колхозами налоговой и финансовой дисциплины. Можно без преувеличения сказать, что для функционирования государственного пенсионного обеспечения это были идеальные условия, позволяющие обеспечивать скромные (но в то же время приемлемые) по размеру пенсии подавляющему числу пенсионеров [15, С. 76].

Данная модель отношений нашла отражение в построении функциональных государственных структур социального обеспечения (исключительно государственных) в сложившихся стереотипах и установках. В то же время порядок, при котором значительная часть затрат обеспечивалась с помощью общественных фондов потребления и государственных (вне предприятий) услуг, порождал деформированное представление об истинных размерах стоимости рабочей силы. Примерно 40–60% затрат и более на воспроизводство рабочей силы обеспечивалась вне рамок предприятий<sup>2</sup> [27, С.24], включая большую часть затрат на пенсионное обеспечение, финансовую нагрузку по которому население страны не несло и не поэтому не ощущало.

Более того, доктрина социалистического пенсионного обеспечения, основанная на принципе «алиментарности» (бесплатности) для населения, широко пропагандировалась в СССР, что прочно закрепило в сознании населения данного мифа, распространившего свое пагубное влияние и на современные поколения постсоветских стран [17, С. 84].

Переход стран бывшего СССР к рыночной экономике вызвал необходимость коренной трансформации всех базовых институтов и механизмов системы государственного социального обеспечения пожилых граждан. Основная причина — недостаток финансовых ресурсов, которые в советский период обеспечивало государство за счет доходов от общенародной собственности.

<sup>1</sup> В круг стран, входящих в предмет рассмотрения в данном научном докладе, входят: Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Кыргызстан, Молдова, Россия, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан. В используемой терминологии данные страны именуются такими обобщающимися понятиями, как «страны Содружества», «страны СНГ», «страны региона», имеющими равноценный смысл для употребления.

<sup>2</sup> См.: Формирование рыночных механизмов возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы в странах СНГ. Концепция и практика. Институт труда Минтруда России. — М., 1999. С. 24.

За 27-летний постсоветский период механизмы доходов населения и распределения произведенного продукта претерпели существенные изменения: в разы снизилась доля наемного труда, многократно повысилась дифференциация заработной платы, уменьшились налоговые, а значит, и бюджетные возможности государства [20, С.68]. Эти перемены потребовали качественных изменений в сфере пенсионного обеспечения, вызвали необходимость формирования институтов обязательного (социального), добровольно-корпоративного и личного пенсионного страхования.

Объективная логика их становления потребовала перехода к учету в пенсионном страховании интересов и возможностей отдельных категорий населения, в итоге усилия стран Содружества были направлены на [18, С. 89]:

- отказ от использования модели обеспечительных отношений советского периода, базировавшихся на доктрине бесплатности для населения пенсионных выплат и их бюджетного обеспечения, когда 60% средств дотировалось из федерального бюджета;
- введение механизмов пенсионного страхования, привлечение дополнительных страховых источников для повышения сбалансированности пенсионного страхования и обеспечения приемлемыми размерами пенсий самозанятого населения.

Следует при этом отметить, что хотя социалистическая патерналистская идеология бесплатности пенсионного обеспечения для граждан, базировавшаяся на принципах «алиментарности» (бесплатности) и общественных фондов потребления, была в 1990-е годы отвергнута, но практическое ее применение, например в форме заниженных уровней заработной платы, во многом сохранилось и до настоящего времени [19, С. 128].

Для современных пенсионных систем стран СНГ присущи черты как прежней советской пенсионной системы, так и формирующихся новых страховых институтов. Они уже не «советские государственные системы социального обеспечения», но еще и не «страховые». Их промежуточный, переходный характер связан с незавершенностью реформ в сфере доходов и занятости населения, прежде всего систем заработной платы, тарифной (для пенсионного страхования), налоговой [16, С. 234].

Охват работающего населения пенсионным страхованием служит одним из важнейших критериев эффективности национальных пенсионных систем. Экономически развитые страны

Таблица 1/Table 1

Доля охвата пожилых людей обязательным пенсионным страхованием и государственным социальным обеспечением в странах Содружества в 2015 г.,% к населению трудоспособного возраста / The proportion of elderly people covered by compulsory pension insurance and state social security in the countries of the Commonwealth in 2015,% of the working age population

Страна	Итого	Доля охвата пожилых людей обязательным пенсионным страхованием	Доля охвата пожилых людей государственным социальным обеспечением
Азербайджан	100	*	*
Армения	100	45,1	55,4
Беларусь	100	51,1	48,9
Грузия	100	*	*
Казахстан	100	73,3	26,76
Кыргызстан	100	56,1	43,9
Молдова	100	43,1	56,9
Россия	100	66,2	33,8
Таджикистан	100	*	*
Туркменистан	100	36,9	63,1
Узбекистан	100	62,3	37,7

\*Данные отсутствуют.

Источник / Source: расчеты и оценки автора по данным [2] / calculations and author's estimates by data [2].

(ЭРС) в послевоенный период решили задачу массового охвата пенсионным страхованием в формальном секторе экономики (порядка (80–90%) и приемлемого охвата (40–60%) самозанятого населения в неформальном секторе [2, С. 8].

В большинстве стран Содружества эти стандарты не выдерживаются. Большинство экспертов и официальная статистка отмечают, что в формальном секторе в качестве системных недостатков организации доходов населения выступает значительная доля «серой заработной платы» (до 30–40% от общего объема по стране). Кроме того, охват пенсионным страхованием самозанятого населения и населения, занятого в неформальном секторе, составляет порядка 15–20% от общей их величины, что оценивается как крайне неудовлетворительный параметр. В итоге на конец 2017 г. пенсионным страхованием в странах Содружества охвачено не более 55–60% от общей численности экономически активного населения [7, С. 3], что свидетельствует о накоплении кризисных последствий складывающейся ситуации в области пенсионного обеспечения, которые придется купировать увеличением государственных расходов на финансирование социальных пенсий, различного рода пособий по нуждаемости.

Масштабность задачи перехода от государственного социального обеспечения к страховым институтам состоит в том, что вместо упрощен-

ной схемы изъятия финансовых средств у предприятий и организаций в виде централизованно определяемых налогов и взносов, использования их на пенсионное обеспечение придется использовать более сложные механизмы взимания страховых взносов с хозяйствующих субъектов, использующих наемную рабочую силу, для чего ввести весьма трудоемкий постоянный (помесячный) учет индивидуальных пенсионных прав застрахованных лиц [6, С. 27].

Решение столь непростой задачи можно было обеспечить только на основе современных компьютерных технологий учета и фиксации накапливаемых пенсионных прав миллионов застрахованных и пенсионеров.

Практически все страны Содружества с этой сложной задачей справились. В то же время более крупная задача формирования достаточных по объему финансовых механизмов пенсионного страхования была решена только частично.

Доля охвата населения обязательным пенсионным страхованием и государственным социальным обеспечением в странах Содружества свидетельствует о частичном применении механизмов пенсионного страхования (табл. 1).

Государства стран Содружества (Азербайджан, Армения, Беларусь, Кыргызстан, Молдова, Россия, Таджикистан, Узбекистан) уделяли много внимания и прилагали существенные усилия, направленные на обеспечении функционирования

Таблица 2 / Table 2

**Распределение страховой нагрузки в системах пенсионного страхования стран СНГ в 2018 г.,  
% от заработной платы / Distribution of insurance load in the pension insurance systems of the CIS countries  
in 2018, % of the salary**

Страна	Работодатели	Работники	Всего
Азербайджан	22,0	3,0	25,0
Армения	15,8	3,0	18,8
Беларусь	28,0	1,0	29,0
Казахстан	11,0	10,0	21,0
Кыргызстан	17,25	10,0	27,25
Молдова	23,0	6,0	29,0
Россия	22,0	-	22,0
Таджикистан	25,0	1,0	26,0
Туркменистан	20,0	-	20,0
Узбекистан	25,0	6,5	31,5

Источник / Source: данные Международной ассоциации пенсионных и социальных фондов СНГ и стран Балтии, 2018 / data of the Inter-national association of pension and social funds of the CIS and Baltic States, 2018.

пенсионных систем, основанных на солидарных принципах перераспределения финансовых ресурсов между поколениями работающих и пенсионеров, придерживались практики государственного управления пенсионными системами, а впоследствии приступили к формированию новой инфраструктуры учета пенсионных прав, позволяющих формировать культуру ответственности и внедрять страховые принципы организации пенсионных систем.

Следует отметить, что самый сложный этап коренных изменений институтов трудовых доходов населения, включая пенсионный, и формирования новых, имевший место в 1990-е годы, был завершен к середине 2000-х годов. Его последствия в виде массовой бедности населения в основном были изжиты, но в полной мере еще не преодолены. Это сказалось и на системе пенсионного обеспечения. По мере выхода из системного кризиса (после 2000–2005 гг.) страны Содружества начали решать задачи постепенного повышения размеров пенсий, доведения их уровня до прожиточного минимума, а впоследствии проводить модернизационные преобразования пенсионных систем<sup>3</sup> путем разграничения их правового и экономического пространства по источникам доходов, законодательного введения страховых взносов и создания тем самым предпосылок для введения финансовых механизмов обязательного и добровольного пенсионного страхования.

Один из самых сложных вопросов, который удалось решить всем странам СНГ, – это зако-

нодательное введение страховых платежей для финансирования пенсионных систем. При этом Азербайджан, Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Таджикистан, Узбекистан (кроме России и Туркменистана) вменили в обязанность как работодателям, так и работникам уплату страховых взносов [29, С. 127-132], что отвечает опыту ЭРС, тем самым формирует культуру и менталитет обязательного социального пенсионного страхования (табл. 2). Кроме того, Беларусь, Молдова, Россия, Украина существенно продвинулись в применении принципиально новых пенсионных механизмов, организованных на принципах условно-накопительных счетов, накопительных пенсий и негосударственного пенсионного страхования.

Результатом преобразований пенсионных систем стран СНГ на протяжении 27-летнего периода являются три их важные характеристики.

Первая из них состоит в частичном, все еще не полном восстановлении уровня пенсий с позиции их покупательной способности и по коэффициенту замещения по сравнению с советским периодом 1980–1990-х годов, которые составляли в 240 и 54% соответственно [3, С. 26]. Во всех странах Содружества эти показатели все еще не достигли советского уровня 1980-х годов и только по неко-

<sup>3</sup> Экономические, социальные и политические возможности в странах Содружества, необходимые для функционирования пенсионных систем и проведения пенсионных реформ, существенно отличались, что объясняет различные сценарии и темпы их проведения.

Динамика пенсионного обеспечения стран СНГ за период 2006 — 2016 гг. / Dynamics of pension provision in the CIS countries in 2006 — 2016.

Страна	Средний размер пенсии, долл. США		Покупательная способность пенсий (размер пенсии к прожиточному минимуму пенсионера)		Коэффициент замещения (средний размер пенсии к средней заработной плате), %		Доля расходов на выплату пенсий и пособий в ВВП, %	
	2006 г.	2016 г.	2006 г.	2016 г.	2006 г.	2016 г.	2006 г.	2016 г.
Азербайджан	47,2	109,0	90,7	167,0	27,6	32,0	*	6,0
Армения	30,0	83,6	*	*	17,5	25,0	3,3	7,9
Беларусь	129,7	152,0	183,9	214,0	47,7	44,0	10,6	10,8
Казахстан	86,0	137,8	141,0	227,0	26,8	35,0	-	10,2
Кыргызстан	19,6	110,0	-	178,0	22,8	51,0	5,0	6,6
Молдова	34,3	64,0	55,8	87,0	26,0	28,0	-	5,8
Россия	107,9	205,6	103,8	155,0	26,7	35,0	5,5	10,3
Таджикистан	12,4	35,0	*	*	36,4	32,6	2,4	3,3
Узбекистан	30,0	153	*	*				

\*Данные отсутствуют.

Источник / Source: статистическая информация Статкомитета СНГ. — М., 2013, 2017 / statistical information of the CIS Statistics Committee. — М., 2013, 2017

торым можно спрогнозировать их достижение к 2030-м годам (табл. 3).

По меркам ЭРС, размеры пенсий в странах СНГ остаются весьма скромными, а зачастую недопустимо низкими и в лучшем случае обеспечивают только минимальные потребности пенсионеров начального этапа индустриализации [1, С. 34]. Так, в большинстве стран СНГ расходы на пенсии составляют от 3,3% ВВП (Таджикистан) до 10,0% ВВП (Азербайджан, Армения, Кыргызстан, Молдова, Узбекистан). Только в трех странах эта величина выше: Беларуси, Казахстане, России.

Вторая характеристика пенсионных систем Содружества может быть оценена с позиции доведения уровня пенсий до минимальных социальных стандартов Международной организации труда (МОТ) — этому посвящена Конвенция № 102, принятая почти 60 лет назад (в 1952 г.). Согласно ее ориентирам, уровень пенсий, определяемый с помощью коэффициента замещения, должен составлять не менее 40% заработной платы квалифицированного рабочего обрабатывающих отраслей экономики при наличии у него 30-летнего страхового стажа [8, С. 24]. Достигнутый уровень пенсий и существующее состояние экономик стран СНГ не позволят большинству стран СНГ решить данную задачу в среднесрочной перспективе.

Третья характеристика состояния пенсионных систем описывает преобразования в данной сфе-

ре с позиции институционального устройства. Функционирующие пенсионные институты в странах СНГ все еще не соответствуют формирующемуся новому общественному укладу, изменившимся социально-трудовым отношениям и складывающейся демографической ситуации. Так, в 2016 г. минимальная пенсия по возрасту превышала размер прожиточного минимума пенсионера в Беларуси на 60% (который был равен 120 долл. США), Казахстане — на 88% (был равен 138 долл. США). Ниже прожиточного минимума был установлен размер минимальной пенсии по возрасту в Молдове — на 35%, он был равен 56 долл. США; размер базовой пенсии в Кыргызстане был в 3 раза ниже, России — на 43%) и Азербайджане — на 4% ниже прожиточного минимума.

Дополнительные негосударственные пенсионные системы (НПФ) в других государствах, кроме России, пока находятся только на этапе становления.

#### НЕБЛАГОПРИЯТНЫЕ СИСТЕМНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ ИНСТИТУТОВ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО И ДОБРОВОЛЬНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ

Функционирование пенсионных систем в значительной степени зависит от системных условий: состояния рынка труда и числа занятых, размеров заработной платы и продолжительно-

Таблица 4 / Table 4

Характеристики социальных пенсий (пенсий без взносов) в странах Содружества, в 2014 г. /  
 Characteristics of social pensions (pensions without contributions) in the Commonwealth countries in 2014

Страна	Возраст предоставления	Уровень пенсии, долл. США	Процент от средней заработной платы	Количество получателей, тыс. человек	Стоимость, % ВВП
Азербайджан	67 (м), 62 (ж)	54,9	12,4	231,0	*
Армения	65	28,2	9,1	48,0	*
Беларусь	65 (м), 60 (ж)	44,7	6,9	52,0	*
Грузия	65 (м), 60 (ж)	56,1	14,5	655,0	*
Казахстан	63 (м), 58 (ж)	62,1	10,4	*	*
Кыргызстан	63 (м), 58 (ж)	14,5	5,7	*	*
Молдова	62 (м), 57 (ж)	4,1	1,6	3,5	0,21
Россия	65 (м), 60 (ж)	102,1	13,4	*	*
Таджикистан	65 (м), 60 (ж)	8,4	11,3	85,2	*
Туркменистан	62 (м), 57 (ж)	36,8	12,4	*	*
Узбекистан	60 (м) 55 (ж)	50,5	*	6,0	*

Источник / Source: [2].

сти страхового стажа работающих. В постсоветский период удельный вес наемных работников, занятых на постоянной основе, в большинстве стран СНГ снизился с 85 до 50% и менее от общей численности экономически активного населения. При этом половина из работающих получает столь низкую по размеру заработную плату, что даже при 35–40-летнем трудовом (страховом) стаже достойную пенсию, на уровне 150–250% от прожиточного минимума пенсионера заработать практически невозможно [5, С. 6].

Размер минимальной заработной платы в декабре 2017 г. составлял от 8,0% от средней заработной платы в Кыргызстане, 9,1% — в Узбекистане, Азербайджане — 22,3%, в России — 20,1%, что не соответствует стандартам МОТ (50%) и ЕС (60%).

Во многом столь низкие размеры минимальной заработной платы объясняют такие же низкие размеры социальных пенсий (табл.4).

Для накопления страховых пенсионных прав, достаточных для получения пенсии, размер которой составлял бы не менее 2,0–2,5 прожиточных минимума пенсионера, требуется заработная плата, являющаяся базой начисления страховых

взносов, размер которой составлял бы не менее 4–6 МРОТ (табл. 5). По странам СНГ численность работников, ее получающей, составляет не более 25–40% от общей численности работающих, и это означает, что большинство работающих в период трудовой деятельности не смогут заработать себе пенсии, приемлемой по размеру.

Таким образом, многие проблемы в области пенсионного обеспечения в странах СНГ в значительной степени обусловлены низким уровнем МРОТ, который на 1 марта 2018 г. составлял: 18 долл. США в Киргизии, 45 — в Таджикистане, 143 — в Молдове, 114 — в Армении, 76 — в Азербайджане, 88 — в Казахстане, 168 — в России, 156 долл. — в Беларуси [10].

Поэтому при рассмотрении вопроса обоснования размера минимальной заработной платы необходимо учитывать ее с позиции пенсионного, медицинского и других видов социального страхования. Следует отметить, что все страны Содружества повысили пенсионный возраст, что дает возможность в долгосрочной перспективе положительно влиять на финансовую сбалансированность их пенсионных систем (табл. 6).

Во многих странах Содружества принято ре-

Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы в странах СНГ в 2013 г., % от общей численности / Distribution of employees by accrued wages in the CIS countries in 2013, % of total number

Страна	Всего работников	В том числе с начисленной заработной платой			
		до 1 МРОТ	1–3 МРОТ	3–10 МРОТ	свыше 10 МРОТ
Азербайджан	100	2,7	61,3	31,5	4,5
Армения	100	2,1	64,6	29,8	3,5
Беларусь	100	2,4	48,8	48,8	
Казахстан	100	1,1	36,8	54,2	7,8
Кыргызстан	100	0,3	4,9	41,6	53,2
Молдова	100	0,2	34,5	58,0	7,3
Россия	100	1,8	37,2	51,5	9,5
Таджикистан	100	4,9	36,5	39,5	19,1
Украина	100	5,6	61,0	33,4	

Источник / Source: [12].

шение о постепенном повышении в перспективе пенсионного возраста:

- Азербайджане — к 2027 г. до 65 лет для мужчин и женщин;
- Армении — к 2025 г. до 63 лет для мужчин и до 58 лет для женщин;
- Казахстане — к 2027 г. до 63 лет для женщин;
- Молдове — к 2019 г. До 63 лет для мужчин и к 2028 г. до 63 лет для женщин.

#### НЕРЕШЕННЫЕ ВОПРОСЫ В СТАНОВЛЕНИИ ИНСТИТУТОВ ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В СТРАНАХ СОДРУЖЕСТВА

Что касается нерешенных вопросов, то к ним следует отнести следующие.

Во-первых, в большинстве стран Содружества существующие пенсионные институты все еще не соответствуют принципам социального пенсионного страхования, в основе которых лежат взаимодополняющие принципы личной ответственности самих работников и их финансового участия в пенсионном страховании, солидарной взаимоподдержки страхователей и застрахованных на основе справедливого распределения финансового бремени и финансовых рисков между ними, а также оптимального финансового участия государства, базирующегося на принципе субсидиарности. Объемы вносимых страховых ресурсов как работодателями, работниками, так и государством (как работодателя за работников бюджетной сферы) составляют для большей части

работающих не больше половины от необходимых ресурсов.

Во-вторых, большинство стран Содружества не избежало соблазна Всемирного Банка создать (многие пытаются и сейчас) заведомо высокорискованный институт накопительных пенсий, организованный на принципах личного страхования, не имеющих надежных средств для предупреждения финансовых рисков для капитализированных средств, размещаемых на длительные периоды. Отрицательные результаты применения данного пенсионного института в странах, его применивших (Чили, Уругвай, Венгрия, Польша и т.д.), не смогли предотвратить введение накопительных пенсий в Казахстане, Кыргызстане, России и других странах Содружества [26, С. 139]. Это привело к отвлечению значительных средств и их обесценению, потере времени на бессмысленные реформы в пенсионной сфере.

Крупной проблемой для стран СНГ при проведении пенсионных реформ стала проблема выбора базового пенсионного института в национальных пенсионных системах. Речь шла о выборе между несколькими «развилками», требующими своего выбора в постсоветский период. Первая «развилка» — какому пенсионному институту отдать предпочтение: сохранить советскую пенсионную систему, базировавшуюся на государственном социальном обеспечении, или внедрить новый институт, основанный на принципах социального пенсионного страхова-

Таблица 6 / Table 6

## Пенсионный возраст в странах СНГ в 2015 г. / Retirement age in the CIS countries in 2015

Страна	Пенсионный возраст для лиц, участвующих в системах социального пенсионного страхования и имеющих необходимый страховой (трудовой) стаж, лет		Пенсионный возраст для лиц, не имеющих необходимого страхового (трудового) стажа, лет	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Азербайджан	63	60	67	62
Армения	63	63	65	65
Беларусь	60	55	65	60
Грузия	65	60	65	60
Казахстан	63	58	63	58
Кыргызстан	63	58	63	58
Молдова	62	57	62	57
Россия	60	65	65	60
Таджикистан	63	58	65	60
Туркменистан	62	57	62	57
Узбекистан	60	55	60	55

\*Данные отсутствуют.  
Источники / Sources: [2, 11].

ния. Практически все страны СНГ (кроме Армении) отдали приоритет пенсионному страхованию.

Вторая «развилка» состояла в определении вида института пенсионного страхования:

- с начальными элементами страхования, который выбрали Азербайджан, Беларусь, Кыргызстан, Молдова, Таджикистан;
- условно-накопительного пенсионного страхования, который выбрали Кыргызстан и Россия (но Россия в 2015 г. от него отказалась, что, по мнению ряда экспертов, является опрометчивым решением);
- накопительного пенсионного страхования, которое выбрал только Казахстан, а в качестве дополнительного института применяет Россия и практически все страны СНГ.

В связи с низкой экономической эффективностью финансового механизма инвестирования пенсионных накоплений в условиях неразвитых финансовых рынков и финансовых инструментов, а также высокими издержками функционирования накопительной пенсионной системы практически все страны мира, использовавшие ее в качестве основного пенсионного института, либо совсем отказались от нее (например, Аргентина), либо сократили масштабы ее использования [21, С. 124], дополнив националь-

ные пенсионные системы распределительными пенсионными системами, финансируемыми за счет государственных дотаций (Чили, Уругвай, Казахстан).

По этим причинам рекомендовать странам СНГ выбор накопительного пенсионного страхования в качестве одного из базовых пенсионных институтов было бы опрометчиво.

#### СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПОЖИЛЫХ ЛИЦ В УСЛОВИЯХ НИЗКОЙ ЕМКОСТИ РЫНКОВ ТРУДА В СТРАНАХ СОДРУЖЕСТВА

Еще одним системным вопросом, требующим своего решения при модернизации пенсионных систем, является государственная политика занятости населения. Результатом изменения условий занятости в странах СНГ, связанного с переходом к рыночной экономике, явилось повышение доли самозанятых работников и тех, для которых характерной является частичная и нерегулярная занятость, а также другие формы так называемой «нестандартной занятости», достигшей четверти, а во многих странах или их регионах даже трети и более от общей численности экономически активного населения.

Для этих категорий населения возможности и условия получения регулярной, приемлемой по величине заработной платы существенно огра-

ничен по сравнению с работниками, занятыми на условиях постоянного найма. Это приводит к ослаблению возможностей финансового обеспечения пенсионной системы, нестабильности ее функционирования, что в итоге несет серьезную угрозу выполнению в полном объеме государственных пенсионных обязательств перед населением.

Существенное влияние на ситуацию в сфере пенсионного страхования оказывают процессы глобализации, затронувшие рынки труда, товаров и капитала. Во многих странах мирового сообщества, включая страны СНГ, правительства вынуждены либерализовать свое трудовое законодательство, чтобы компании могли легче нанимать и увольнять работников, использовать труд наемных работников более гибко и снижать стоимость труда.

Международный опыт свидетельствует о наличии в функционировании социальной сферы ряда закономерностей. При низкой по размеру заработной плате, не обеспечивающей потребительский бюджет семьи или незначительно его превышающей, возможности работающих, а также их работодателей делать страховые отчисления в необходимых объемах для получения приемлемой пенсии весьма ограничены.

Например, по расчетам автора<sup>4</sup> [15, С. 221], если доля бедного населения превышает 15% от общей его численности, то бюджет любого государства начинает испытывать «финансовый перегрев» из-за необходимости выделения значительной доли средств на борьбу с бедностью. Объем необходимых финансовых ресурсов для решения этих задач будет составлять не менее 2–3% ВВП на каждые 10% бедных<sup>5</sup>.

Если доля безработных в стране на протяжении двух-трех десятилетий превышает 10%-ный рубеж, то для системы пенсионного обеспечения потребуется значительная поддержка государства на финансирование социальных пенсий, затраты на которые могут составить не менее 1,5–2,5% ВВП.

Если доля пенсионеров превышает 20% от общей численности населения, то минимальные финансовые ресурсы на пенсионное обеспечение в стране должны составлять не менее 6–7% ВВП.

<sup>4</sup> Роик В.Д. Пенсионная система России: вызовы XXI века и пути совершенствования. – СПб.: Питер, 2012.

<sup>5</sup> Для стран СНГ характерен феномен работающих бедных. Так, удельный вес работников, получающих заработную плату до 100 дол. в месяц составляет от 4,4% в Беларуси до 60% в Киргизии..

Безработица, неполная занятость становятся важнейшими проблемами стран СНГ. Так, в Азербайджане общее число безработных составило 5,9% от общей численности экономически активного населения<sup>6</sup>, в Армении — 18,7%, Казахстане — 5,5, Кыргызстане — 8,4, Молдове — 6,5, России — 7,2, Таджикистане — 11,5%. Кроме того, на условиях частичной занятости в настоящее время работает каждый четвертый-пятый работник.

Вторая крупная проблема — изменение социально-трудовых отношений, приводящее к резкому снижению доли наемных работников в общей численности экономически активного населения, которая сократилась за последние 20 лет с 90 до 65%. Прогнозируется, что доля наемных работников к 2030 г. не превысит 55% [28, С. 132]. Это существенно снижает финансовый потенциал пенсионного страхования.

Кроме того, в результате отсутствия страховых механизмов для лиц, самозанятых в теневых сегментах экономики (а это 40% работников от общей численности экономически активного населения) могут столкнуться с высоким риском неучастия или частичного участия в пенсионном страховании, что, в свою очередь, приведет к ослаблению финансового обеспечения пенсионной системы и рискам выплат страховых пенсий незастрахованным лицам.

В итоге: до 30–40% экономически активного населения стран СНГ при выходе на пенсию столкнутся с рисками бедности, поскольку не смогут заработать необходимых прав на достойную пенсию.

Поэтому международные стандарты социального обеспечения, прежде всего Конвенции МОТ, Европейский кодекс социальной защиты, значительное внимание уделяют социальной защите работников с низкими заработками, непостоянной занятостью, непродолжительным рабочим стажем [9, С. 121]. Например, Рекомендация МОТ № 202 в качестве повышения уровня социальной защиты населения рекомендует национальным правительствам обеспечить гарантии всем пожилым гражданам на получение доступа к базовому социальному доходу, который обеспечивает достойный уровень жизни [7, С. 120].

Важно отметить, что за последние два десятилетия можно наблюдать существенное расширение и возрастающую роль, и не только в раз-

<sup>6</sup> Данные цифры приведены в соответствии с материалами Статкомитета СНГ, который при оценке масштабов безработицы использует методологию МОТ.

вивающихся странах, нестраховых пенсий всех видов — пенсий, зависящих от материального положения семьи, гарантированных пенсий с точки зрения соответствия прожиточному уровню пенсионера, пособий по безработице в старших возрастах, предоставляемых в форме пенсий по инвалидности, пособий по уходу и др.

Гарантированная пенсия по возрасту, или гражданская пенсия, является наиболее эффективной с точки зрения охвата населения и обеспечения социальной защиты тех, кто еще не является членом страховых пенсионных программ [22, С. 21]. Нестраховые пенсии служат необходимым элементом каждой национальной пенсионной системы. В странах с большой долей «серой» экономики широкий охват и предоставление базовых услуг социальной защиты пожилым людям могут достигаться в основном с помощью нестраховых социальных пенсий. Кроме того, в условиях низкой емкости рынка труда во многих регионах стран Содружества имеется значительная доля населения, либо не охваченного страховыми пенсионными программами [11, С. 46], либо у которых не было возможности вносить страховые взносы на протяжении долгого времени, чтобы получить адекватную пенсию при достижении пенсионного возраста.

В этой связи на национальном уровне требуется принятие решений о правовом статусе нестраховых пенсий: должны ли они быть гарантированными, как в случае с социальной пенсией, или зависящими от уровня доходов, т.е. от материального положения гражданина?

Во многом мало обнадеживающие перспективы функционирования пенсионных систем в странах Содружества свидетельствуют о необходимости располагать аргументированными позициями в этом вопросе профессионального сообщества, опирающимися на достоверную статистическую информацию о положении дел в данной сфере, а также на достаточно точные прогнозы о будущих тенденциях.

Например, оценить и дать ответы на ряд сложных вопросов:

- смогут ли существующие пенсионные системы в странах Содружества надежно функционировать через 10–15 лет, если численность работников, за которые уплачивают страховые взносы работодатели в пенсионные фонды, существенно понизится [13, С. 46], составит не более половины от экономически активного населения страны и будет меньше численности пенсионеров;

- к каким финансовым последствиям для пенсионной системы стран Региона приведет увеличение продолжительности периодов выплаты пенсий, которые по продолжительности к 2025 г. составят не менее 20–25 лет.

#### РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПЕНСИОННЫХ ПРОГРАММ В СТРАНАХ СОДРУЖЕСТВА, НАПРАВЛЕННЫХ НА СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ИНСТИТУТОВ ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ

Сопоставительный анализ моделей социального обеспечения в СССР и западных странах за длительный исторический период (на протяжении всего XX в.) свидетельствует о том, что финансирование пенсионных расходов исключительно за счет государственного бюджета не под силу ни одной стране. Требуется финансовое участие еще двух основных субъектов — работодателей и работников. Поэтому обеспечение финансовой устойчивости пенсионной системы стран Содружества возможно исключительно на основе пенсионного страхования, вовлечения в этот процесс самих работников и установления жестких законодательных правил по увязке объема взносов и размеров пенсий.

Например, важно законодательно установить предел перераспределения страховых средств в объеме не более 25% от общего объема вносимых ресурсов. Это позволит решить задачу неоправданного перераспределения страховых средств между низко- и высокодоходными группами населения, достигающих в настоящее время до 40–45% от общих расходов пенсионной системы, что не позволяет ей эффективно функционировать и развиваться.

В этой связи целесообразно разработать и внедрить государственную программу гармонизации систем пенсионного страхования, заработной платы и налоговой системы. На этой основе необходимо концептуально обосновать и законодательно закрепить новый договор поколений по размерам страховых взносов и пенсий, новую схему распределения страховой нагрузки. Эта задача, по нашему мнению, будет одной из основных для государства в странах Содружества в предстоящее десятилетие [20, С. 338].

Важными условиями успешности проведения модернизации пенсионной системы является комплекс следующих мер.

1. Требуется применение нормативного и договорного регулирования заработной платы у работников с низкими ее уровнями с целью по-

этапного повышения МРОТ до соотношения 40–50% от средней ее величины, а также выравнивания ее размеров у крайних децильных групп, по крайней мере, до соотношения 1:10. Данная мера позволит улучшить возможности работников для их финансового участия в пенсионном страховании, что во многом зависит от такого показателя, как соотношение размеров минимальной заработной платы к средней ее величине, которое в большинстве стран Западной Европы составляет 50–60%.

2. Необходима разработка государственной программы вовлечения в трудовую деятельность лиц старших возрастов путем формирования рабочих мест для старших возрастных групп.

3. Следует разработать и ввести в действие государственную программу формирования новых институтов социального страхования и социальной поддержки пожилых граждан:

- института обязательного социального страхования по уходу (долгосрочный уход после тяжелых болезней), в финансировании которого должны принимать участие не только работодатели, но и государство, и сами работающие;
- института завещаний и покупки аннуитета за счет сбережений и имущества граждан, контролируемый как государственными органами, так и общественными организациями пенсионеров;
- гериатрического страхования пенсионеров старших возрастных групп, предусматривающего оплату страховщиком из страховых фон-

дов лекарственных препаратов, проведения мониторинга состояния здоровья и медицинского консультирования, а также другие услуги медицинского и социального характера.

В странах с большой долей «серой» экономики широкий охват и предоставление базовых услуг социальной защиты пожилым людям могут достигаться только через нестраховые социальные пенсии. Гарантированная пенсия по возрасту, или гражданская пенсия, является наиболее эффективной с точки зрения охвата населения и действенной социальной защиты тех, кто еще не является членом страховых пенсионных программ.

Но даже в странах, где большое число населения охвачено страховыми пенсионными программами, всегда найдутся люди, у которых не было возможности вносить страховые взносы на протяжении долгого времени, чтобы получить адекватную пенсию при достижении пенсионного возраста.

Каждый достигший пенсионного возраста независимо от дохода, благосостояния и стажа имеет право на гарантированное единообразное социальное пособие. С административной точки зрения это самая простая структура с наименьшими транзакционными издержками, что является важным преимуществом для развивающихся стран с ограниченными институциональными возможностями и несовершенными системами отслеживания трудового стажа.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Gilbert N.Uoorhis R.A. Changing patterns of social protection// International Social Security Series, Volume 9, Transaction Publishers, 2003. New Brunswick (USA) and London (UK).
2. Доклад о социальной защите в мире 2014/15: обеспечение экономического восстановления, инклюзивного развития и социальной справедливости/ Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — М.: МОТ, 2015.
3. Доклад специальной группы высокого уровня по вопросам социальной сплоченности в XXI веке: «На пути к активной, справедливой и социально сплоченной Европе». — Страсбург, 26 октября 2007 г.
4. Динамичное социальное обеспечение для Европы: выбор и ответственность. События и тенденции. Международная ассоциация социального обеспечения. — Женева, 2010.
5. К реформе социального обеспечения: принципы и прагматизм. — М.: изд.Бюро МОТ в Москве. 1999.
6. Социальное страхование и социальная защита: доклад Генерального директора Международная Конференция Труда. — Женева, МБ. 1997.
7. Социальное обеспечение для всех: стратегия Международной организации труда; создание минимальных уровней социальной защиты и всеобщих систем социального обеспечения. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — М.: МБТ, 2013.

8. Социальное обеспечение в мире 2010–2011 гг. Обеспечение охвата во время и после кризиса. Международная организация труда. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — М., 2011, 2012.
9. ПРООН. Доклад о развитии человека за 1999 год. — Нью Йорк: Оксфорд Университи пресс. 1999.
10. Выборочное наблюдение доходов населения и участия в социальных программах 2012, 2015 и 2016 гг. Федеральная служба государственной статистики (Росстат): <http://www.gks.ru>
11. Иванова Е.И. Пожилой человек в сельской местности: родственные связи и межпоколенные трансферты // Социальная политика: реалии XXI века. Выпуск 1: GP1/2003/04 / Независимый институт социальной политики. М., 2003. С. 135–164.
12. О состоянии с заработной платой в странах СНГ в 2015 году» // Вестник профсоюзов. Май 2016 г.
13. Преснякова Л. Социальный, материальный и эмоциональный климат старости в России // Отечественные записки, №3, 2005.
14. Роик В.Д. (2008). Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. За рубежомный и отечественный опыт. — М.: Изд-во МИК.
15. Роик В.Д. (2012). Пенсионная система России: вызовы XXI века и пути модернизации. — СПб.: Питер.
16. Роик В.Д. (2011). Мир пожилых людей и как его обустроить. — М.: ЭКСМО.
17. Роик В.Д. (2014). Обязательное и добровольное пенсионное страхование. Институты и финансы. Европейский пенсионный фонд.— М.: Альпина Паблшер.
18. Роик В.Д. (2017). Пенсионная система России: от советского к седому обществу. — М.: Проспект.
19. Роик В.Д. (2017). Пенсионный возраст и модернизация пенсионных систем: отечественный и зарубежный опыт: монография/ В.Д. Роик. — М.: Издательство Юрайт.
20. Роик В.Д. (2018). Пенсионное страхование и обеспечение: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / В.Д.Роик. — М.: Издательство Юрайт. (Серия: Авторский учебник).
21. Roik V. (2018). Die Verantwortung des Arbeiters für den sozialen Schutz in Russland // Olga Chesalina/Ulrichy Becker (Hrsg.) Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Socialpolitik. Bad 68 Nomos. 2018. P.113-126. Роик В.Д. Досрочные пенсии за работу во вредных и опасных условиях труда: история развития и наиболее важные актуальные вопросы. Тезисы доклада в сборнике Института социальной политики Макса-Планка в г. Мюнхен, ФРГ. На немецком языке.
22. Синявская О. В., Бирюкова С. С., Ермолина А. А., Файзуллина Д. Р. Доходное положение пенсионеров: кризисная динамика, факторы бедности и возможные последствия политики по ограничению пенсионных выплат. М. : Институт социальной политики НИУ ВШЭ, 2016.
23. Социально-демографическое обследование (микрореперись населения) 2015 г. Федеральная служба государственной статистики (Росстат): <http://www.gks.ru>
24. Социально-экономические показатели Российской Федерации в 1991 – 2015 гг. (приложение к сборнику «Российский статистический ежегодник. 2016». Федеральная служба государственной статистики (Росстат), 2016.
25. Социально-экономическое положение России. Федеральная служба государственной статистики (Росстат), 2017.
26. Финансовое обеспечение пенсионных систем. Международная организация труда. Издание: Бюро МОТ в Москве. 2001.
27. Формирование рыночных механизмов возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы в странах СНГ. Концепция и практика. Институт труда Минтруда России. — М., 1999.
28. Methodological guide to the concerted development of social cohesion indicators ISBN 92-871-5742-1.
29. Social Security Programs Throughout the World-2015, US Social Security Administration. Washington. 2016.

#### REFERENCES

1. Gilbert N.Uoorhis R.A. Changing patterns of social protection//International Social Security Series, Volume 9, Transaction Publishers, 2003. New Brunswick (USA) of and London (UK).
2. World Social Protection Report 2014/15: Ensuring Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice / Decent Work Technical Support Group and the ILO Office for Eastern Europe and Central Asia. М.: ILO, 2015.
3. The report of a special high level task group on social cohesion in the 21st century: "On the way to active, fair and socially solid Europe". Strasbourg, on October 26, 2007.
4. Dynamic social security for Europe: choice and responsibility. Events and tendencies. International association of social security. Geneva, 2010.
5. Towards social security reform: principles and pragmatism. М.: prod. ILO bureau in Moscow. 1999.
6. Social insurance and social protection: the report by the Director-General International Labor Conference. Geneva, MB. 1997.
7. Social security for all: the strategy of the International Labor Organization; creation of the minimum levels of social protection and universal social security systems. The Technical Support Group on Sustainable Labor and the ILO Office for Eastern Europe and Central Asia. М.: ILO, 2013.
8. Social security in the world 2010-2011. Ensuring coverage during and after the crisis. The International Labor Organization.

- Decent Work Technical Support Group and ILO Office for Eastern Europe and Central Asia. M., 2011, 2012.122
9. PROON UNDP. Human Development Report 1999. - New York: Oxford University Press. 1999.
  10. Sampling observation of household income and participation in social programs in 2012, 2015 and 2016. Federal State Statistics Service (Rosstat): <http://www.gks.ru>
  11. Ivanova E.I. Elderly people in rural areas: family ties and intergenerational transfers // Social policy: realities of the XXI century. Issue 1: GP1 / 2003/04 / Independent Institute for Social Policy. M., 2003. 135–164.
  12. On the state of wages in the CIS countries in 2015 // Trade Union Bulletin. May 2016
  13. Presnyakova L. Social, material and emotional climate of an old age in Russia//Russian notes, (3). 2005.
  14. Roik V. D. (2008). State and contractual regulation of wages and pensions. Foreign and domestic experience. M.: Publishing House of the MIC.
  15. Roik V. D. (2012) Pension system of Russia: challenges of the XXI century and ways of modernization. SPb.: St. Petersburg.
  16. Roik V. D. (2011) The world of elderly people and how to equip it. M.: EKSMO.
  17. Roik V. D. (2014) Compulsory and voluntary pension insurance. Institutes and finance. European pension fund. M.: Alpina Publisher.
  18. Roik V. D. (2017) Pension system of Russia: from the Soviet to gray-haired society. M.: Avenue.
  19. Roik V. D. (2017) Retirement age and modernization of pension systems: domestic and foreign experience: monograph / EL Roik. M.: Urait publishing house.
  20. Roik V. D. (2018) Pension insurance and security: work-book for undergraduate and graduate / V.D. Roik. M.: Urait publishing house. (Series: Author's textbook).
  21. Roik V. (2018) Die Verantwortung des Arbeiters für den sozialen Schutz in Russland//Olga Chesalina/Ulrich Becker (Hrsg.) Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Socialpolitik.Bad 68 Nomos.2018. P.113-126. Roik V. D. Pre-term pensions for work in hazardous working conditions: history of development and the most important current issues. Abstracts of the report at the Max-Planck Institute for Social Policy in Munich, Germany. In German.
  22. Sinyavskaya O. V., Biryukova S. S., Yermolina A. A., Fayzulina D. R. The income status of pensioners: crisis dynamics, factors of poverty and the possible consequences of a policy to limit pension payments. M.: Institute of social policy of Higher School of Economics National Research University, 2016.
  23. Social and demographic inspection (micro- census of the population) of 2015. Federal State Statistics Service (Rosstat): <http://www.gks.ru>
  24. Socio-economic indexes of the Russian Federation in 1991 - 2015 (appendix to the collection "The Russian statistical year-24. Social and economic indicators of the Russian Federation in 1991 - 2015. (Supplement to the collection "Russian Statistical Yearbook. 2016". Federal State Statistics Service (Rosstat), 2016.
  25. Economic and social situation of Russia. Federal State Statistics Service (Rosstat), 2017.
  26. Financial provision of pension systems. International Labor Organization. Edition: ILO bureau in Moscow. 2001.
  27. Formation of market mechanisms for reimbursing the cost of reproducing labor in the CIS countries. Conception and practice. Labor Institute of the Ministry of Labor of Russia. - M., 1999. Methodological guide to the concerted development of social cohesion indicators ISBN 92-871-5742-1.
  28. Social Security Programs Throughout the World-2015, US Social Security Administration. Washington. 2016.