

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

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

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

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

Научные направления — экономика и социология.

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

Периодичность издания — 4 номера в год.

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

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

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

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Распространяется по подписке.
Индекс в каталоге «Роспечать»
«Издание органов научно-технической информации» — 66271.

Ключевой принцип и критерий подбора материалов для журнала — исследовательский.

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

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

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

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

При цитировании ссылка на журнал обязательна. Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикаций.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:

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



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



НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА



CYBERLENINKA



Google
Scholar

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

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

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

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

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

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

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

Гаибназарова З. Т., доктор экономических наук, профессор, Ташкенский государственный технический университет имени Ислама Каримова, Ташкент, Узбекистан

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

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

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

“Social and Labor Research”

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

Research areas: economics and sociology.

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

Publication frequency: 4 issues per year.

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

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

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

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

Distributed by subscription. The index in the Federal Agency on Press and Mass Communications catalog is 66271.

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

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

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

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

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

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



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



EDITOR-IN-CHIEF

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

EDITORIAL BOARD:

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

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

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

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

Gaibnazarova Z. T., Doctor of Economics, Professor, Tashkent State Technical University named after I. Karimov, Tashkent, Uzbekistan

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

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

Zhankunbaev B. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, University of National Economy, Almaty, Republic of Kazakhstan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ЭКОНОМИКА ТРУДА В СТРУКТУРЕ НОВОЙ НОМЕНКЛАТУРЫ НАУЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ



Труд – то солнышко, вокруг которого все вращается. И экономика, и политика, и наука, и социальная сфера, и т. д. Смысл образного, глубокого высказывания классика в первостепенной базисной роли труда в жизни общества и развитии хозяйственных систем.

Симметричный адекватный уровень значения и миссии экономики труда в данных процессах. Экономика труда – это основополагающие наука и практика. Это также специальность (специализация), научное направление, по которым достаточно востребованно и активно аспиранты и соискатели защищают диссертации на соискание ученой степени доктора и кандидата экономических наук.

В действующей уже 12 лет номенклатуре научных специальностей Экономика труда входит в структуру одной из самых крупных и многоотраслевых научных специальностей: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством. Здесь же, в соответствии с паспортом этой разветвленной специальности, находятся, в частности,

Управление инновациями, Логистика, Экономика народонаселения и демография, Маркетинг, Менеджмент, Экономическая безопасность, Экономика предпринимательства и др.

Научное направление Экономика труда – специальность, по которой работает Диссертационный совет Д224.008.01, созданный на базе ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России и присваивает ученые степени доктора и кандидата экономических наук, а также включен журнал данного института «Социально-трудовые исследования» в список изданий ВАК.

В начале текущего года в России произошло знаковое событие в рассматриваемом научном направлении. На основании рекомендаций Высшей аттестационной комиссии (ВАК) приказом Минобрнауки России от 24 февраля 2021 года №118 утверждена новая номенклатура научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени. Она в полном объеме вводится в действие со второй половины 2022 года. В ее оргструктуре трехступенчатое формирование: 1. Наименование области науки; 2. Наименование группы научных специальностей; 3. Наименование научной специальности. При разработке новой номенклатуры было произведено укрупнение научных специальностей и специализаций. Цель нововведений – создание предпосылок для концентрации усилий научного сообщества на развитии перспективных научных направлений и развитие междисциплинарных исследований.

Согласно представленному итоговому варианту новой номенклатуры, количество групп научных специальностей сократилось с 52 до 34 (-35%), специальностей – с 430 до 351 (-18,4%). При этом состав номенклатуры пополнили 21 новая специальность и 4 новых группы специальностей.

С учетом вышесказанного отрасль – Экономические науки входит в область науки – Социальные и гуманитарные науки; в группу специальностей – Экономика, где 6 научных специальностей: Экономическая теория; Региональная и отраслевая экономика; Финансы и т. д. В соответствии с проектом паспортов научных специальностей Экономика труда включена в структуру вновь вводимой специальности «Региональная и отраслевая экономика». Причем эта специализация укрупнена и ее полное название теперь – «Экономика народонаселения и Экономика труда». Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством не вошла в новую номенклатуру.

Паспорта научных специальностей, в том числе по «Экономике народонаселения и Экономике труда», находятся в настоящее время в процессе доработки. Конечно, их научные направления и другие составляющие требуют корректировки и уточнений. Наши читатели и актив могут принять в этом принципиально важном творческом процессе конкретное участие.

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

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Экономика труда в структуре новой номенклатуры научных специальностей 5

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, Н.В. Бобков

Влияние уровня и качества занятости в поколенных группах на распределение трудоспособного населения по душевным денежным доходам 8

И.И. Мухина, Д.Г. Миракян

Самозанятость в России: современные тенденции и перспективы развития 21

Е.С. Садовая

Механизм формирования неравенства на рынке труда в цифровую эпоху 32

Р. Ульмасов, Н. Курбанов

Трудовая миграция и особенности функционирования российского рынка труда во время и после пандемии 45

ДЕМОГРАФИЯ

А.В. Кашепов

Ковидный мультипликатор смертности или новый методический подход к анализу избыточной смертности населения в 2020–2021 гг. 54

А.А. Пахомов, Д.В. Туманова

Современные демографические тенденции в Республике Саха (Якутия): проблемы и пути их решения 65

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Е. Единак

Влияние межотраслевых экономических факторов на занятость и оплату труда 73

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

М.А. Эскиндаров, В.В. Перская

Интернационализация образования как фактор роста качества трудовых ресурсов мирового уровня 84

С.А. Петрова, Г.Н. Григорьянц, И.А. Ясинская, Ю.А. Алексенцева

Независимая оценка качества услуг как инструмент анализа и достижения национальных целей развития 99

Л.И. Широкова, Л.Л. Мосина, В.П. Старокожева

Основные социально-экономические проблемы развития Дальнего Востока 115

ОХРАНА ТРУДА

Н.В. Городнова, Н.А. Самарская

Особенности реализации трудового права в России, Китае и в США в условиях пандемии 130

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

О.В. Будзинская

Система кадрового обеспечения как основа воспроизводства трудовых ресурсов в аспекте Индустрии 4.0 140

М.С. Литвиненко, И.А. Кулькова

Конкурентоспособность работников: современные инструменты управления и повышения ее уровня 146

Ю.А. Филясова

Работники-перфекционисты: главные качества и особенности управления карьерным ростом 157

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжные новинки 170

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

Labor Economics in the Structure of the New Terminology
of Scientific Professions 5

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

V.N. Bobkov, E.V. Odintsova, N.V. Bobkov

The Impact of the Level and Quality of Employment in Generational
Groups on the Distribution of the Working-Age Population
by Per Capita Income..... 8

I.I. Mukhina, D.G. Mirakyan

Self-Employment in Russia: Modern Trends and Development Prospects .. 21

E.S. Sadovaya

Formation of the Labor Market Inequality in the Digital Age..... 32

R. Ul'masov, N. Kurbanov

Labor Migration and Features of the Functioning of the Russian Labor
Market During and After the Pandemic 45

DEMOGRAPHY

A.V. Kashenov

Covid Mortality Multiplier and a New Methodological Approach
to the Analysis of Excess Mortality in 2020–2021 54

A.A. Pakhomov, D.V. Tumanova

Modern Demographic Trends in the Republic of Sakha (Yakutia):
Problems and Solutions..... 65

INCOMES AND SALARIES

E.A. Edinak

The Influence of Intersectoral Economic Factors on Employment
and Payroll 73

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

M.A. Eskindarov, V.V. Perskaya

Internationalization of Education as a Factor of Growth in the
Quality of World-Class Labor Resources..... 84

S.A. Petrova, G.N. Grigor'yants, I.A. Yasinskaya, Yu.A. Aleksentseva

Independent Assessment of the Quality of Services
as a Tool for Analysis of Achieving the National Development Goals..... 99

L.N. Shirokova, L.L. Mosina, V.P. Starokozheva

Key Socio-Economic Problems of the Far East..... 115

HEALTH AND SAFETY

N.V. Gorodnova, N.A. Samarskaya

Features of the Labor Law Implementation in Russia, China and the
United States in the Context of the Pandemic..... 130

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

O.V. Budzinskaya

The Personnel Support System as a Basis for the Reproduction
of Labor Resources in the Context of Industry 4.0..... 140

M.S. Litvinenko, I.A. Kul'kova

Employee Competitiveness: Modern Management and Improvement
Tools 146

Yu.A. Filyasova

Perfectionism in the Workplace: Main Features and Career Growth
Management..... 157

NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review 170

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал

№ 3 (44) 2021

Главный редактор:

Н.А. Волгин

Научный редактор:

Г.Л. Подвойский

Редакторы:

Е.А. Орехова

В.А. Шадрин

Переводчик:

Е.В. Логутова

Адрес редакции:

105043, Москва, Земляной вал, 34.

Тел.: +7 (495) 917-38-50.

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

E-mail: Journal-ecotrud@vcot.info

Оформление подписки

в редакции:

Тел.: +7 (499) 164-98-74

E-mail: izdat@vcot.info

А.С. Соколова

Подписано в печать 01.09.2021

Формат 60 x 84 1/8.

Объем с.

Тираж 500 экз.

Отпечатано

в ООО «Сам полиграфист»

Москва, Волгоградский пр-кт, 42.

SOCIAL AND LABOR RESEARCH

Scientific and practical journal

No. 3 (44) 2021

Editor-in-chief:

N.A. Volgin

Scientific editor:

G.L. Podvoyskii

Editors:

E.A. Orekhova

V.A. Shadrin

Translator:

E.V. Logutova

Editorial office:

Zemlyanoi val 34, Moscow, 105043.

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

Website:

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

E-mail: Journal-ecotrud@vcot.info

To subscribe:

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

E-mail: izdat@vcot.info

A.S. Sokolova

Sent for print on 01.09.2021

Format 60 x 84 1/8.

Volume pages.

Circulation 500 copies.

Printed in ООО Sam Polygraphist, 42

Volgogradsky Prospect, Moscow.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-8-20

УДК 331.5, 330.59

JEL E24, J21, J31

ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЗАНЯТОСТИ В ПОКОЛЕННЫХ ГРУППАХ НА РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ ПО ДУШЕВЫМ ДЕНЕЖНЫМ ДОХОДАМ

В.Н. Бобков^{a, b, 1}, **Е.В. Одинцова**^{a, b, 2}, **Н.В. Бобков**^{c, 3}^a Институт социально-экономических проблем народонаселения
Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук
(ИСЭПН ФНИСЦ РАН), Москва, Россия^b Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
Москва, Россия^c Московский государственный медико-стоматологический
университет им. А.И. Евдокимова, Москва, Россия¹ <https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>;² <https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>;³ <https://orcid.org/0000-0002-1144-7890>

АННОТАЦИЯ

В статье представлены результаты изучения уровня и качества занятости в поколенных группах трудоспособного населения (молодежь, среднее и старшее поколения) и ее влияния на его распределение с учетом соответствия душевых денежных доходов их домохозяйств социальным стандартам. В основу исследования положены разработки авторов в области инструментария идентификации и оценивания неустойчивой занятости и неравенства по денежным доходам. Эмпирическую базу исследования составили данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (2019 г.). Выявлен уровень занятости и ее качество в аспекте распространенности индикаторов неустойчивой (прекаризованной) занятости. Получено распределение поколенных групп по душевым денежным доходам в домохозяйствах с учетом наличия занятости и индикаторов неустойчивой занятости. Предложены результаты анализа представленности трудоспособного населения в слоях, характеризующихся неблагоприятным материальным положением, обусловленным особенностями их занятости и других источников доходов. Сделаны выводы, направленные на ограничение масштабов неустойчивой занятости в поколенных группах, на повышение доходов от занятости и душевых доходов их домохозяйств. Направления дальнейших исследований связаны с межпоколенной сравнительной характеристикой уровня жизни поколенных групп россиян с учетом более широкого спектра критериев качества занятости, а также распределения имущества в их домохозяйствах (доходов, сбережений, жилища и других активов) и субъективного оценивания ими результатов трудовой деятельности на разных этапах цикла экономической активности.

Ключевые слова: уровень занятости; качество занятости; неустойчивая (прекаризованная) занятость; доходы от занятости; душевые денежные доходы; уровень жизни; трудоспособное население; поколенные группы; молодежь; среднее поколение; старшее поколение.

Для цитирования: Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Бобков Н.В. Влияние уровня и качества занятости в поколенных группах на распределение трудоспособного населения по душевым денежным доходам. *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):8-20. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-8-20.

THE IMPACT OF THE LEVEL AND QUALITY OF EMPLOYMENT IN GENERATIONAL GROUPS ON THE DISTRIBUTION OF THE WORKING-AGE POPULATION BY PER CAPITA INCOME

V.N. Bobkov^{a, b, 1}, E.V. Odintsova^{a, b, 2}, N.V. Bobkov^{c, 3}

^a Institute of Socio-Economic Studies of Population, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (ISESP FCTAS RAS), Moscow, Russia

^b Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

^c A.I. Yevdokimov Moscow State University of Medicine and Dentistry, Moscow, Russia

¹ <https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>;

² <https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>;

³ <https://orcid.org/0000-0002-1144-7890>

ABSTRACT

The paper presents the results of a study on the level and quality of employment in the generational groups of the working-age population (youth, middle age and old age) and its impact on its distribution, considering the correspondence of the per capita income of their households to social standards. The research is based on the authors' developments in the field of tools for identifying and assessing precarious employment and income inequality. The empirical basis of the study is the data of the Russia Longitudinal Monitoring Survey (2019). The paper reveals the level of employment and its quality in terms of the prevalence of indicators of precarious employment. The authors distribute generational groups by per capita income in households, considering the availability of employment and indicators of precarious employment. The results of the analysis offer the representation of the working-age population in the strata characterized by an unfavorable financial situation due to the peculiarities of their employment and other sources of income. The conclusions of the study aim at limiting the scale of precarious employment in generational groups, at increasing the income from employment and the per capita income of their households. The prospects for future research are related to the intergenerational comparative characteristics of the standard of living of generational groups in Russia, considering a wider range of criteria for the quality of employment, as well as the distribution of the households' assets (income, savings, property, etc.) and subjective assessment of the results of labor activity at different stages of the economic cycle.

Keywords: employment level; the quality of employment; precarious employment; employment-related income; per capita income; standard of living; working-age population; generational groups; younger generation; middle age generation; older generation.

For citation: Bobkov V.N., Odintsova E.V., Bobkov N.V. The impact of the level and quality of employment in generational groups on the distribution of the working-age population by per capita income. *Social and labor research*. 2021;44(3):8-20. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-8-20.

ВВЕДЕНИЕ

В статье представлены результаты исследования, продолжающего разработки авторов в изучении уровня и качества жизни населения, дополняющего ранее полученные оценки дифференциации материальной обеспеченности поколенных групп [1].

Анализируя характеристики занятости в поколенных группах как «предпосылки» формирования уровня жизни домохозяйств, авторы попытались: 1) выявить уровень занятости и оценить ее качество в парадигме устойчивость – неустой-

чивость (прекаризация занятости) в поколенных группах; 2) идентифицировать распределение поколенных групп по душевым денежным доходам с учетом наличия занятости и концентрации индикаторов неустойчивой (прекаризованной) занятости.

Неустойчивая занятость (НЗ), обуславливаемая современными преобразованиями в сфере труда, является одним из активно развивающихся направлений исследований качества занятости [например, 2-15], поскольку она оказывает влияние на уровень и качество жизни, в том числе

Таблица 1 / Table 1

Состав и характеристика исследуемых поколений и социально-демографических групп / Composition and characteristics of generations under study and socio-demographic groups

Поколения / Generations	Группы / Groups
Молодежь (15 – 35 лет)	<i>Группа 1 – лица, проживающие отдельно, имеющие ребенка (детей)</i> Включает тех, кто проживают в домохозяйствах, состоящих из супружеской пары/партнеров (родителя) с ребенком (детьми), при этом проживают отдельно от других членов семьи (своих родителей и др.).
	<i>Группа 2 – лица, проживающие отдельно, не имеющие ребенка (детей)</i> Включает тех, кто проживают в домохозяйствах, состоящих из 1 чел. или 2 чел. (супружеской пары/партнеров).
	<i>Группа 3 – лица, проживающие не отдельно, имеющие/не имеющие ребенка (детей)</i> Включает тех, кто проживают, в отличие от группы 1 и 2, не отдельно и у кого более широкий состав домохозяйств (при этом они могут иметь или не иметь детей).
Среднее поколение (36 лет – до пенсионного возраста)	Лица данного поколения анализируются без выделения групп. Имеют разные размеры и состав домохозяйств.
Старшее поколение (пенсионный возраст)	<i>Группа 1 – лица, проживающие отдельно</i> Включает тех, кто проживают в домохозяйствах, состоящих из 1 чел. или 2 чел. (супружеской пары/партнеров).
	<i>Группа 2 – лица, проживающие не отдельно</i> Включает тех, кто, в отличие от группы 1, имеют более широкий состав домохозяйств: например, проживают совместно с детьми и/или внуками в разном сочетании.

Источник / Source: составлено авторами на основе [1] / compiled by the authors based on [1].

определяет более низкие доходы от занятости и материальную обеспеченность домохозяйств неустойчиво занятых работников [2, 5, 9, 12]. Важными направлениями современных исследований являются изучение неравенства по доходам [16-19; и др.], а также качества занятости и уровня жизни домохозяйств в разных поколенных группах¹ [1, 3, 4, 20; и др.].

Опираясь на разработанный ими нормативный инструментарий идентификации и оценки неустойчивой занятости (НЗ), а также неравенства по душевым денежным доходам [2, 21], авторы смогли получить новые данные о межпоколенных различиях в уровне и качестве занятости, распределении поколенных групп с учетом соответствия домохозяйств разным стандартам душевых доходов. Особое внимание уделено анализу причин сосредоточения трудоспособного населения рассмотренных поколенных групп в материально неблагополучных домохозяйствах.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

В проведенном исследовании анализируются молодежь, среднее и старшее поколения, – представители которых участвуют в формировании уровня жизни домохозяйств за счет доходов от занятости [1] (табл. 1).

¹ Российская молодежь: образование и занятость. Россия и Китай: молодежь XXI века. М.: Новый хронограф; 2014. С. 283-307.

Для идентификации форм и масштабов НЗ ее индикаторы дифференцированы на ключевые и дополнительные для выявления наиболее уязвимых групп населения [2]. В представленном исследовании авторы ограничиваются тремя ключевыми индикаторами НЗ: первый из них – отсутствие официального оформления занятости, второй – неофициальный (частично или полностью) доход от занятости, идентифицирующие «теневую» часть занятости, в которой уязвимость работников определяется отсутствием официальных гарантий, в том числе связанных с неуплатой работодателями взносов по обязательному социальному страхованию и налогов [2].

Третий индикатор характеризует условия труда, а именно, идентифицирует ту часть НЗ, которая не обеспечивает домохозяйствам занятых обоснованного авторами уровня денежных доходов, позволяющих им достигать экономической устойчивости. В ранее выполненных исследованиях² показано, что устойчивой по этому индикатору может считаться занятость, обеспечивающая уровень душевых денежных доходов 3,2 ПМ и более. Граница 3,2 ПМ определяет нижнюю границу благополучного материального положения и обуславливает возможность вхождения до-

² См., например: Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Материальная и жилищная необеспеченность россиян. Econs.online. 23 марта 2021. URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/materialnaya-i-zhilishchnaya-neobespechennost-rossiyan/>

мохозяйств работников в относительно устойчивые, среднедоходные слои населения. Ниже этой границы выделены три группы домохозяйств с доходами – менее ПМ (наименее обеспеченные), 1-2 ПМ (низкообеспеченные) и 2-3,2 ПМ (обеспеченные ниже среднего уровня).

Опираясь на эти критериальные границы душевых денежных доходов, авторы рассматривают два уровня границы доходов от занятости, определяемых с учетом размера и состава домохозяйств³.

1. Первый (наиболее низкий) уровень границы доходов от занятости должен выводить душевые денежные доходы домохозяйств на верхнюю границу стандартов, определяющих низкую обеспеченность (2 ПМ). Доходы менее указанной черты выявляют наиболее уязвимую часть занятых, для которых имеющийся уровень доходов от занятости не позволяет их домохозяйствам преодолеть границу бедности (1 ПМ) или достичь, хотя бы, границы низких доходов (2 ПМ). Первый уровень границы доходов от занятости конкретизирован следующим образом:

- 2 ПМтр – применяется для группы 2 молодежи и группы 1 старшего поколения, т. е. для тех, у кого в домохозяйствах отсутствует иждивенческая нагрузка;
- 2,5 ПМтр – применяется для групп 1 и 3 молодежи, среднего поколения и группы 2 старшего поколения, т.е. для имеющих более широкий состав домохозяйств, в которых могут быть дети и другие неработающие члены семьи. При определении данной границы учитывался минимальный вариант иждивенческой нагрузки: в расчете на среднестатистическую семью при пропорциональной нагрузке на одного работающего, с учетом экономии на совместном потреблении.

2. Второй уровень границы доходов от занятости должен выводить душевые денежные доходы домохозяйств на более высокие стандарты доходов – на нижнюю границу средних душевых доходов (3,2 ПМ), определяющих их благополучное (устойчивое) положение. Второй уровень границы доходов от занятости конкретизирован следующим образом:

- 3,2 ПМтр – применяется для группы 2 молодежи и группы 1 старшего поколения;

³ В работах авторами обосновано, что действующий прожиточный минимум не позволяет удовлетворять базовые минимальные потребности, и предложен более высокий стандарт – социально-приемлемый потребительский бюджет, который решает эту проблему [22; и др.].

Таблица 2 / Table 2

Границы душевых денежных доходов и слои населения /
The boundaries of per capita income and population strata

Слои населения на основе денежных доходов / Population strata based on money income	Границы денежных доходов / Boundaries of money income
С наиболее низкими доходами (наименее обеспеченные, бедные)	Менее 1 ПМ
С низкими доходами (низкообеспеченные)	1-2 ПМ
С ниже среднего доходами (обеспеченные ниже среднего уровня)	2-3,2 ПМ
Со средними доходами (среднеобеспеченные)	3,2-11 ПМ
С высокими доходами (высокообеспеченные)	11 ПМ и более

Источник / Source: составлено авторами на основе [21] / compiled by the authors based on [21].

- 4,1 ПМтр – применяется для групп 1 и 3 молодежи, среднего поколения и группы 2 старшего поколения и определяется, как и при первом уровне границы доходов от занятости, в расчете на среднестатистическую семью при пропорциональной нагрузке на одного работающего, с учетом экономии на совместном потреблении.

Наиболее уязвимое положение работников относительно концентрации индикаторов НЗ авторами идентифицировано как наличие у них двух или всех трех ее ключевых индикаторов.

Для оценки распределения по душевым денежным доходам домохозяйств поколенных групп авторы опираются на ранее обоснованные границы локализации слоев, различающиеся моделями потребления [21] (табл. 2).

Количественные оценки получены на основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (РМЭЗ), выборка которого репрезентативна для населения России по полу, возрасту и типу поселения.⁴ Были использованы данные 28 волн РМЭЗ (массивы по индивидам и домохозяйствам), сформирована выборка из лиц в возрасте 15 лет и старше (10378 чел.), среди которых были идентифицированы поколения и их группы согласно табл. 1, для которых были получены дан-

⁴ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

Таблица 3 / Table 3

Уровень занятости и наличие индикаторов неустойчивой занятости в поколенных группах, 2019 г. / The level of employment and indicators of precarious employment in generational groups, 2019

	Молодежь / Younger generation			Среднее поколение/ Middle age generation	Старшее поколение/ Older generation	
	1	2	3		1	2
Уровень занятости, %	84,3	67,0	46,5	77,3	20,4	23,4
Доля занятых, имеющих один из ключевых индикаторов НЗ, % от численности занятых						
1. Отсутствие официального оформления занятости	5,4	9,2	7,8	6,8	7,1	7,9
2. Неофициальный (частично или полностью) доход от занятости	16,8	23,5	15,7	16,2	12,3	14,3
3. Доход от занятости:						
- менее 2 ПМтр* / 2,5 ПМтр**	46,9	24,4	50,0	49,0	59,9	68,9
- менее 3,2 ПМтр* / 4,1 ПМтр**	75,5	64,5	81,6	77,9	81,8	86,8
Доля занятых с наиболее уязвимым положением по концентрации индикаторов НЗ (2 или 3), % от численности занятых						
- при границе дохода от занятости 2 ПМтр* / 2,5 ПМтр**	7,8	14,7	10,7	10,4	10,5	11,8
- при границе дохода от занятости 3,2 ПМтр* / 4,1 ПМтр**	13,4	22,1	15,8	14,5	11,7	13,2

Источник / Source: оценка авторов на основе 28 волн РМЭЗ / authors' assessment based on the 28th round of the RLMS.

* В данном исследовании применяется для группы 2 молодежи и группы 1 старшего поколения.

** В данном исследовании применяется для групп 1 и 3 молодежи, среднего поколения и группы 2 старшего поколения.

ные о характеристиках занятости (табл. 3) и их распределении на основе принадлежности их домохозяйств к разным слоям по стандартам душевых денежных доходов (табл. 4).

ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Выявлено, что наиболее высокий уровень занятости (табл. 3) имеется: в группе 1 молодежи (84,3%) – среди тех, кто имеют детей и проживают отдельно; в среднем поколении (77,3%), а также в группе 2 молодежи (67,0%) – среди отдельно проживающих и не имеющих детей. Среди не отдельно проживающей молодежи (группа 3) доля занятых заметно ниже – 46,5%, а наиболее низкие показатели, как и ожидалось, выявлены у старшего поколения (20,4-23,4%).

Молодежь с детьми, сформировавшая свои домохозяйства, более других групп молодежи нуждается в доходах от занятости, особенно, в отличие от молодежи, живущей в многопоколенных домохозяйствах, имеющих других акторов экономической активности и доходов от занятости. Различия в уровне занятости среди среднего (77,3%) и старшего поколений (20,4-23,4%) вполне объяснимы разными этапами их жизненного цикла, состоянием здоровья и гарантиями пенсионного обеспечения лиц старше трудоспособного возраста. Тем не менее, заметная экономическая

активность лиц старше трудоспособного возраста, хотя и имеет вполне объяснимые причины (недостаточные уровни пенсионного обеспечения и доходов от занятости в многопоколенных домохозяйствах, желание сохранить привычный образ жизни и включенность в общественные коммуникации и др.), требует ее дополнительного изучения в аспектах возможностей и угроз для общества.

НЗ в рассматриваемых поколенных группах по исследуемым индикаторам имеет следующие проявления (табл. 3). Доля занятых без официального оформления (индикатор 1) наиболее низкой является для отдельно проживающей молодежи с детьми (группа 1; 5,4%). Эта группа молодежи, ответственная не только за себя, но и за детей, стремится реализовать себя в устойчивых формах занятости. В среднем поколении НЗ повышается до 6,8%. Еще более высокие показатели по данному индикатору НЗ выявлены для старшего поколения (7,1-7,9%) и не отдельно проживающей молодежи (группа 3; 7,8%). Наиболее высокая доля неофициально занятых зафиксирована для отдельно проживающей молодежи без детей (группа 2; 9,2%). Более высокий уровень НЗ по отношению к ее минимальному значению, наблюдаемому для молодежи с детьми, обусловлен широким распространением нестандартной занятости. Наряду с этим

Таблица 4 / Table 4

Распределение поколенных групп по отношению к занятости, ее характеристикам и душевым денежным доходам, 2019 г., % / Distribution of generational groups by employment, its characteristics and per capita income, 2019, %

	Группы по уровню душевых денежных доходов в домохозяйствах занятых и незанятых / Groups by the level of per capita income in households of the employed and unemployed				
	Менее 1ПМ	1- 2ПМ	2 - 3,2ПМ	3,2 - 11ПМ	Не менее 11ПМ
<i>Молодежь</i>					
ГРУППА 1					
Занятые с отсутствием признаков НЗ	12,3	47,2	28,7	11,8	0
Занятые с наиболее уязвимым положением по НЗ ¹	37,8	53,4	4,4	4,4	0
Незанятые ²	47,4	38,2	10,3	4,1	0
ГРУППА 2					
Занятые с отсутствием НЗ	0	15,5	55,8	28,7	0
Занятые с наиболее уязвимым положением по НЗ	6,3	81,3	12,4	0	0
Незанятые	38,8	41,7	16,5	3,0	0
ГРУППА 3					
Занятые с отсутствием НЗ	6,7	35,8	39,8	17,3	0,4
Занятые с наиболее уязвимым положением по НЗ	15,6	46,2	33,3	3,5	1,4
Незанятые	29,8	51,4	14,6	4,1	0,1
<i>Среднее поколение</i>					
Занятые с отсутствием НЗ	5,8	38,3	38,2	17,3	0,4
Занятые с наиболее уязвимым положением по НЗ	12,4	58,4	23,4	5,8	0
Незанятые	38,3	46,5	11,6	3,6	0
<i>Старшее поколение</i>					
ГРУППА 1					
Занятые с отсутствием НЗ	0	1,8	17,1	80,2	0,9
Занятые с наиболее уязвимым положением по НЗ	2,9	20,0	62,8	14,3	0
Незанятые	1,0	50,5	39,8	8,5	0,2
ГРУППА 2					
Занятые с отсутствием НЗ	1,5	12,1	47,0	39,4	0
Занятые с наиболее уязвимым положением по НЗ	6,1	36,4	51,4	6,1	0
Незанятые	16,5	58,3	21,0	4,1	0,1

Источник / Source: оценка авторов на основе 28 волны РМЭЗ / authors' assessment based on the 28th round of the RLMS.

¹ Занятые с наличием 2-3 ключевых индикаторов НЗ.

² К незанятым в каждой поколенной группе отнесены лица 15 лет и старше, не работавшие на момент опроса, независимо от причин незанятости.

имеются причины, специфические для каждой из рассматриваемых поколенных групп. Так, у старшего поколения сравнительно высокий уровень неустойчивых рабочих мест связан со снижением их конкурентоспособности на рынке труда, обусловленной появлением новых требований к профессиональным квалификациям и состоянием здоровья. Для молодежи без детей это может быть результатом фриланса и других нестандартных форм занятости, позволяющих получать более высокие доходы, реализовывать свои профессиональные амбиции, издержками

которых являются нестабильные контракты или неофициальная (полностью или частично) занятость. Это подтверждается характеристиками занятости и доходами от нее в разных поколенных группах (табл. 3). Так, в группе 2 молодежи отсутствие официального оформления занятости (9,2%) значительно выше, чем у представителей других рассматриваемых поколенных групп, а доля занятых, у которых доход от занятости характеризует ее как неустойчивую, наименьшая среди поколенных групп (примерно, 25 и 65% в зависимости от границы доходов).

Неофициальный (частично или полностью) доход от занятости (индикатор 2) получил более широкое распространение в рассматриваемых группах, чем занятость без официального оформления (индикатор 1). Чаще всего неофициальный доход от занятости встречается среди отдельно проживающей молодежи без детей (группа 2) – 23,5 % занятых. Это обусловлено теми же причинами, что и в случае с неофициальным оформлением занятости работниками этой молодежной группы: склонностью к более высоким рискам для достижения более высоких доходов, компенсирующих эти риски. В среднем поколении, а также в группах 1 и 3 молодежи доля занятых, характеризующихся таким проявлением НЗ, снижается до, примерно, 16-17 %. Реже неофициальный доход от занятости встречается среди старшего поколения (примерно, у 12-14 % занятых), которое не рискует занимать рабочие места с неофициальными доходами от занятости.

Доля занятых с наиболее уязвимым положением по концентрации индикаторов НЗ (наиболее уязвимые работники) варьирует в поколенных группах от менее 10 % до более 20%. В группе 1 молодежи, которая имеет детей и проживает отдельно, доля имеющих наиболее уязвимое положение по концентрации индикаторов НЗ (при использовании более низкой границы доходов от занятости) является наименьшей среди рассматриваемых поколенных групп (7,8 %) при наибольшем уровне занятости (84,3 %). При повышении границы дохода от занятости их доля увеличивается до 13,4 %.

В группе 2 молодежи (отдельно проживающие без детей) при снижении уровня занятости до 67 % наиболее уязвимые работники составляют 14,7 % при использовании более низкой границы доходов от занятости, а при повышении границы – 22,1 %, что является наиболее высоким показателем среди поколенных групп.

В группе 3 молодежи, которая проживает отдельно (уровень занятости 46,5 %), доля наиболее уязвимых работников составляет 10,7 % и 15,8 % при разных границах дохода от занятости.

В среднем поколении (уровень занятости – 77,3 %) наиболее уязвимые работники составляют 10,4 % при использовании более низкой границы доходов от занятости, а при ее повышении – 14,5 %.

В старшем поколении при наименьшем уровне занятости (20,4 % в группе 1 и 23,4 % в группе 2) доля наиболее уязвимых работников составляет от 10,5 до 13,2 % в зависимости от используемой

границы доходов от занятости при более высоких показателях для старшего поколения, которое проживает не отдельно (группа 2).

Наблюдается обратная взаимосвязь отсутствия в поколенных группах иждивенцев и связанных с этим дополнительных возможностей профессиональной самореализации и более высоких доходов от занятости, а также более высокой готовности рисковать получением неустойчивой занятости (неофициальное оформление занятости и полностью или частично неофициальные доходы от нее), что в ряде сегментов нестандартной занятости сопровождается более высокими размерами доходов. Отсутствие иждивенцев и ориентира на профессиональную самореализацию (карьеру) и более высокие риски концентрации признаков НЗ в молодежной группе 2, проживающей отдельно и не имеющей детей, реализуются в более высоких доходах от занятости, в том числе и при высокой концентрации признаков НЗ. Доли работников в этой группе с доходами от занятости ниже 2 ПМтр и 3,2 ПМтр составляют, соответственно, 24,4 и 64,5 % и являются наиболее низкими среди всех поколенных групп.

В группе 3 молодежи, в среднем поколении и обеих группах старшего поколения риски высокой концентрации признаков НЗ ниже. Но также и значительно ниже возможности посвящать время профессиональной карьере. Вследствие этого, а также низких доходов от занятости в нашей стране, доли работников в этих группах с доходами от занятости ниже границ, которые обеспечивают устойчивое материальное положение их домохозяйств, выше, чем в молодежной группе 2: составляют от 49,0 до 68,9 % при более низкой границе и от 77,9 до 86,8 % – при более высокой.

Наименьшими рисками высокой концентрации признаков НЗ характеризуется занятость в молодежной группе 1 с детьми – от 7,8 до 13,4 % работников. Однако и в этой группе у 46,9 % или 75,5 % работников (при разных границах доходов от занятости) занятость не обеспечивает устойчивое материальное положение их домохозяйствам. Их удельный вес в этой группе ниже, чем в многопоколенных и старшей отдельно проживающей группах, но значительно выше, чем в их поколении у молодежи, создавшей свои домохозяйства, но не имеющей детей.

Для характеристики распределения трудоспособного населения различных поколенных групп с учетом того, к каким слоям по стандартам душевых денежных доходов принадлежат их домохозяйства, авторы используют следующую

группировку внутри поколенных групп: 1) незанятые; 2) занятые с отсутствием индикаторов НЗ и 3) занятые с наиболее уязвимым положением по концентрации индикаторов НЗ. Распределение душевых доходов для занятых анализируется в увязке с доходами от занятости, позволяющими определять ее как неустойчивую. Рассмотрен случай определения НЗ, когда доход от занятости составляет менее 2 ПМтр для молодежной группы 2 и группы 1 старшего поколения и менее 2,5 ПМтр для других поколенных групп. Это означает, что анализируется вклад в материальное благосостояние домохозяйств работников с низкими доходами от занятости и распределение этих работников в зависимости от уровня материального благосостояния их домохозяйств.

Из полученных данных (табл. 4) следует, что во всех поколенных группах для устойчиво занятых (с отсутствием индикаторов НЗ) совокупная доля тех, чьи домохозяйства являются по доходам бедными или низкообеспеченными, заметно ниже, чем для занятых с высокой концентрацией признаков НЗ и незанятых. Она незначительна среди группы 1 старшего поколения (1,8%), у которых, кроме доходов от занятости, имеется пенсия. Среди молодежной группы 2, живущих отдельно и не имеющих детей, доля проживающих в материально неблагополучных домохозяйствах составляет 15,5%. Последние меньше других поколенных групп, живущих на доходы от занятости, зависят от вынужденной низкооплачиваемой занятости и попадают в низкообеспеченные домохозяйства, преимущественно, в случае незанятости одного из супругов (партнеров). В других поколенных группах среди устойчиво занятых доля тех, чьи домохозяйства относятся к двум нижним слоям, составляет от 13,6% в группе 2 старшего поколения до 59,5% в молодежной группе 1, проживающих отдельно и имеющей детей. Это обусловлено тем, что в этих поколенных группах доходы от устойчивой занятости распределяются среди иждивенцев и незанятых, проживающих в этих домохозяйствах.

Среди занятых с концентрацией 2-3 индикаторов НЗ доля проживающих в бедных и низкообеспеченных домохозяйствах является более высокой, чем для устойчиво занятых. При этом среди молодежи и среднего поколения доля тех, чьи домохозяйства являются бедными или низкообеспеченными, более высокая относительно групп 1 и 2 старшего поколения. Для последних большую роль, препятствующую попаданию их домохозяйств в два нижних слоя, играет пенсия.

Наиболее высокая среди занятых с 2-3 индикаторами НЗ доля представителей бедных и низкообеспеченных домохозяйств наблюдается в группах 1 (91,2%) и 2 (87,6%) молодежи. Это можно объяснить общим низким уровнем доходов от занятости у значительной части работников, а также тем, что в этих домохозяйствах проживает большая доля незанятой молодежи из числа женщин, воспитывающих детей (молодежная группа 1) или беременных и незанятых женщин (молодежная группа 2). В многопоколенной молодежной группе 3 (61,8%) и группе работников среднего возраста (70,8%) доля проживающих в бедных и низкообеспеченных домохозяйствах ниже, чем в молодежных группах 1 и 2. Это можно объяснить доходами (заработная плата, пенсии) других членов домохозяйств в рассматриваемых многопоколенных группах.

Незанятые во всех поколенных группах проживают преимущественно в бедных и низкообеспеченных домохозяйствах. В группе 2 старшего поколения, во всех группах молодежи, а также в среднем поколении их доля колеблется от 74,8 до 85,6%. Это обусловлено тем, что наличие незанятых лишает домохозяйства дополнительных источников доходов от занятости и способствует их попаданию в два нижних слоя по среднедушевым доходам. Доля незанятых в группе 1 старшего поколения, проживающих в бедных и низкообеспеченных домохозяйствах, является более низкой и составляет, примерно, половину от их общего количества в этой группе. В данной группе, состоящей только из лиц старше трудоспособного возраста, при отсутствии занятости, имеющийся уровень пенсионного обеспечения, в основном, позволяет преодолеть границу бедности, но консервирует значительную часть неработающих пенсионеров в слое низкообеспеченных домохозяйств.

ВЫВОДЫ

В результате исследования получены новые данные о различиях в характеристиках занятости поколений и поколенных групп и распределении трудоспособного населения по душевым денежным доходам.

Предложенная в исследовании группировка трудоспособного населения по трем категориям: молодежь (15 – 35 лет), среднее (36 лет – до пенсионного возраста) и старшее (пенсионный возраст) поколения, с учетом состава их домохозяйств позволила выявить особенности характеристик их занятости и провести их идентификацию отно-

сительно качества занятости и распределения на основе соответствия их домохозяйств стандартам душевых денежных доходов. Официальная статистика не исследует такие взаимосвязи. Преодоление этих ограничений дало бы аналитикам и практическим работникам федеральных и региональных органов управления социальной сферой и экономикой инструментарий и данные для выработки дифференцированной государственной социальной политики влияния на уровень и качество занятости, с учетом принадлежности работников к разным поколениям и поколенным группам, и на уровень жизни домохозяйств, состоящих из разных поколенных групп.

Один из основных выводов из результатов исследования состоит в том, что трудовая деятельность при создании семьи с детьми на старте жизненного цикла экономической активности (группа 1 молодежи) сопровождается серьезными материальными трудностями. Значительная часть этой молодежи сосредоточена в низкодоходных домохозяйствах из-за низкого общего уровня доходов от занятости в нашей стране. Очевидно, адресные выплаты на детей и другие меры адресной поддержки молодых семей с детьми не позволяют, да и, в принципе, не могут компенсировать низкое качество занятости молодежи с детьми. Это является одной из причин низкой рождаемости и распространенности другой модели семьи: бездетной, свободной от брачных уз, ориентированной на удовлетворение только своих потребностей.

Другой, не менее значимый, результат исследования показывает, что старшее поколение, в случае проживания отдельным домохозяйством без иждивенцев (группа 1), по совокупности пенсионного обеспечения и доходов от занятости имеет более высокий уровень жизни, чем на старте экономической активности. Значительной части таких домохозяйств душевые денежные доходы позволяют преодолевать низкую обеспеченность и достигать средних стандартов текущего потребления (уровня жизни). Это лишний раз говорит о важности проведения более активной государственной политики поддержания здоровья у старшего поколения, создания приемлемых и стабильных рабочих мест для добровольной, а не вынужденной занятости, что возможно только при высоком уровне пенсионного обеспечения и адекватном возрасте выхода на пенсию.

Однако, как только пенсионеры оказываются в многопоколенных домохозяйствах (группа 2 старшего поколения), выявляется, что низкое ка-

чество занятости молодого и среднего поколения ухудшает их уровень жизни.

В результате исследования, в дополнение к разработкам Росстата,⁵ установлено, что уровень занятости непосредственно зависит от принадлежности трудоспособного населения к той или иной поколенной группе и состава домохозяйств. Выявлено, что у трудоспособного населения уровень занятости выше среднероссийского показателя (73,5 %⁶) в группе 1 молодежи, проживающей отдельно в домохозяйствах с детьми (84,3 %), и в среднем поколении (77,3 %), что объяснено их более высокой потребностью в доходах от занятости, обусловленной наличием иждивенцев, незанятых в трудоспособном возрасте и не работающих пенсионеров. В других поколенных группах уровень занятости ниже (группа 2 молодежи – 67,0 %) или значительно ниже (группа 3 молодежи (46,5%) и группы 1 (20,4 %) и группа 2 (23,4 %) старшего поколения) среднероссийских показателей. Он также отличается внутри одного поколения, как у молодежи, так и старшего поколения, в зависимости от наличия других источников доходов (заработная плата, пенсия), состояния здоровья, вынужденной необходимости поддерживать своими доходами уровень жизни в домохозяйствах, к которым относятся те или иные поколенные группы.

Принадлежность к разным поколениям и их группам влияет на качество занятости. В проведенном исследовании оно определяется ключевыми индикаторами неустойчивой (прекаризованной) занятости (отсутствием официального оформления занятости; неофициальными (полностью или частично) доходами от занятости; уровнем доходов от занятости ниже обоснованных авторами социальных стандартов) и их разной концентрацией в поколенных группах. Этот аспект качества занятости лишь частично затрагивается официальной статистикой без его системного анализа и рассмотрения самого феномена «неустойчивая (прекаризованная) занятость», определяющего ее низкое качество.

⁵ Росстат определяет уровень занятости населения в целом (52,9%, 2019 г.) и с разбивкой по формальным возрастным группам (интервалы по 5 или по 10 лет), уровень занятости трудоспособного населения (73,5%, 2019 г.), а также лиц старше трудоспособного возраста без привязки их к поколенным группам. – См.: Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2020 // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf (дата обращения. 10.07.2021).

⁶ Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2020 // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf (дата обращения. 10.07.2021)

Установлено, что концентрация индикаторов НЗ (2-3 индикатора) более всего охватывает молодежную группу 2, проживающую отдельно и не имеющую детей. В этой зоне занятости сосредоточено 14,7 или 22,1 % работников из этой группы в зависимости от границы доходов от занятости, установленных для выявления НЗ. Группа 3 молодежи, среднее и старшее поколения менее подвержены концентрации индикаторов НЗ (от 10,4 до 15,8%), а среди занятых из группы 1 молодежи, проживающей отдельно и имеющей детей, представительство наиболее уязвимых по НЗ работников – минимальное среди всех поколенных групп (7,8 или 13,4% в зависимости от границы доходов от занятости).

Установлено, что в условиях широкого распространения нестандартных форм занятости работники из молодежной группы 2, в домохозяйствах которых нет детей, больше других рискуют быть охвачены НЗ, которая, в ряде сфер и профессий позволяет им получать нестабильные, но более высокие доходы. В отличие от них, сверстники из молодежной группы 1 с детьми не могут рисковать нестабильной занятостью и предпочитают стандартную и, нередко, менее оплачиваемую работу. Представители других поколенных групп занимают промежуточное положение по их охвату занятостью с высокой концентрацией индикаторов НЗ из-за наличия других доходов (пенсия – в группах 1 и 2 старшего поколения), наличия других источников доходов (молодежная группа 3) или причин меньше рисковать с НЗ (группа работников среднего поколения, имеющая многопоколенные домохозяйства).

Несмотря на более широкое участие в занятости с высокой концентрацией индикаторов НЗ работники молодежной группы 2 гораздо реже других поколенных групп имеют доходы от занятости, не достигающие обоснованных авторами границ низких доходов от занятости (24,4 или 64,5% – в зависимости от уровня этой границы). Это, скорее всего, обусловлено их более высокой конкурентоспособностью на рынке труда, ориентацией на профессиональные достижения (карьеру), не ограниченной наличием иждивенцев, а также в ряде случаев более высокими доходами от занятости на рабочих местах с высокой концентрацией признаков НЗ. В других поколенных группах доля работников с низкими доходами от занятости выше и колеблется от 46,9 до 68,9% или от 75,5 до 86,8%, в зависимости от уровня этой границы. При прочих равных условиях, это связано с общим низ-

ким уровнем доходов от занятости у большинства работников, а также теми ограничениями в занятости, обусловленными имеющейся в их домохозяйствах иждивенческой нагрузкой. Работники старшего поколения чаще оказываются в группах с низкими доходами от занятости, что, кроме вышесказанного, обусловлено состоянием их здоровья, утратой части профессиональных качеств и предпочтениями работодателей иметь дело с представителями более молодых поколенных групп.

Из этого вытекает, что работники, имеющие в домохозяйствах иждивенческую нагрузку, при прочих равных условиях, приносят в домохозяйства более низкие доходы из-за неконкурентоспособности при трудоустройстве, в том числе, из-за отсутствия условий рисковать на нестандартных рабочих местах, требующих иных профессиональных навыков и мобильности.

Различия в уровне и качестве занятости между поколениями и в поколенных группах непосредственно влияют на распределение их трудоспособного населения по принадлежности их домохозяйств к разным слоям по уровню душевых денежных доходов.

Ожидаемо высокой оказалась доля незанятых из числа трудоспособного населения (независимо от причин), сосредоточенных в материально необеспеченных домохозяйствах. Это отличает многопоколенные домохозяйства (молодежная группа 3 – 81,2% от общего количества незанятых в этой поколенной группе; среднее поколение – 84,8%; старшее поколение из группы 2 – 74,8%), а также молодежные группы 1 и 2 (85,6 и 80,5%). Исключение – группа 1 старшего поколения, 51,5% лиц которой проживает в материально неблагополучных домохозяйствах. С одной стороны, это объяснимо, поскольку незанятые не приносят доходов и снижают уровень жизни в тех домохозяйствах, в которых они проживают. С другой стороны, требуют дальнейшего изучения конкретные причины незанятости, обусловленные особенностями жизненного цикла и специфических условий, в которых находятся те или иные поколенные группы (беременность, уход за ребенком, учеба, служба по призыву в армии, болезнь, инвалидность, возраст и др.), для создания там, где это возможно, условий для вовлечения их в трудовую деятельность и повышения благосостояния их домохозяйств.

Выявлено, что трудоспособное население, занятость которого имеет высокую концентрацию признаков НЗ, заметно чаще, чем при устойчивой занятости, сосредоточено в низкодоходных

слях по душевым доходам (менее 2 ПМ) во всех поколенных группах (от 91,2 % из молодежной группы 1 до 61,8 % в молодежной группе 3). Исключение составляют работники из старших возрастных групп (менее 50 %), что объясняется наличием у них, кроме доходов от занятости, пенсии.

Из полученных результатов вытекает необходимость выработки государственной политики по ограничению и последующему снижению неустойчивой (прекаризованной) занятости. Как представляется, решение этой задачи выдвигается в число приоритетных для повышения качества занятости и материального благополучия домохозяйств таких работников.

Необходима комплексная политика, объединяющая усилия государства и бизнеса, по соз-

данию условий для снижения НЗ, расширения возможностей и доступа к устойчивой, достойно оплачиваемой работы для всех поколений. Она должна включать задачи, как по легализации занятости, так и по улучшению ее условий, включая доходы от занятости.

На ближайшую перспективу должна быть поставлена задача сужения сферы занятости, которая не обеспечивает даже стандартов низкой обеспеченности (2-2,5 ПМтр), т.е. снижения доли наиболее уязвимой части неустойчиво занятых по индикатору доходов. На среднесрочную перспективу может быть определен ориентир снижения доли той части занятости, которая не обеспечивает средних стандартов (3,2-4,1 ПМтр). Реализация данных ориентиров также будет способствовать целям повышения уровня и качества жизни россиян.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Материальное благосостояние россиян: межпоколенная дифференциация. Мир новой экономики. 2021;15(2):16-28. DOI: 10.26794/2220-6469-2021-15-2-16-28.
2. Bobkov V.N., Odintsova E.V. Low level and quality of life among economically active population: identification criteria and assessment of occurrence. Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2020;13(5):168-181. DOI: 10.15838/esc.2020.5.71.10.
3. Голиусова Ю.В. Прекарная занятость молодежи как способ избегания безработицы и незанятости. Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019;(4):73-82. DOI: 10.19181/inab.2019.4.6.
4. Кокшаров В.А., Агарков Г.А., Сущенко А.Д. Прекаризация труда, как растущая форма занятости молодых специалистов в условиях пандемии. Экономика региона. 2020;16(4):1061-1071. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2020-4-4>.
5. Кученкова А.В., Колосова Е.А. Дифференциация работников по характеру неустойчивости их занятости. Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018;(3):288-305. DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.15.
6. Леонидова Г.В., Чекмарева Е.А. Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала. Проблемы развития территории. 2018;1(93):7-21.
7. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс. Социологические исследования. 2015;(6):3-13.
8. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994-2013). Социологические исследования. 2015;(12):99-11.
9. Lewchuk W., Lafleche M., Dyson D., Goldring L., Meisner A., Procyk S., Rosen D., J. Shields, P.Viducis, Vrankulj S. It's More than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being. Toronto: PEPSO, McMaster University, United Way Toronto; 2013. 115 p.
10. Lewchuk W., Procyk S., Lafleche M., Rosen D., Dyson D., Shields J., Goldring L., Viducis P., Meisner A., Vrankulj S. Is Precarious Employment Low Income Employment? The Changing Labour Market in Southern Ontario. Just Labour. 2014; (22):51-73.
11. Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S., Cook Ch., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. The Precarity Penalty: The Impact of Precarious Employment on Individuals, Households and Communities - And What to Do About It. Toronto: PEPSO, McMaster University, United Way Toronto; 2015. 196 p.
12. Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S., Cook Ch., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. The Precarity Penalty: How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families. Alternate Routes. 2016;(27):87-108.
13. Pembroke S. Precarious work precarious lives: how policy can create more security. Dublin: TASC; 2018. 117 p.
14. Preoteasa A.M.D., Sieber R., Budowski M., Suter Ch. Household Role in Coping with Precarious Work. Evidence from Qualitative Research in Urban Romania and Switzerland. Social Change Review. 2016;14(2):177-201. DOI: 10.1515/scr-2016-0027.
15. Procyk S., Lewchuk W., Shields J. (eds.) Precarious Employment. Causes, Consequences and Remedies. Winnipeg: Fernwood Publishing; 2017. 200 p.
16. Tikhonova N. Income Stratification in Russia in Comparison with Other Countries. Social Sciences. 2018;49(1):18-34.

17. Овчарова Л.Н., Попова Д.О., Рудберг А.М. Декомпозиция факторов неравенства доходов в современной России. Журнал Новой экономической ассоциации. 2016;3(31):170–186.
18. Аникин В., Лежнина Ю. Экономическая стратификация: об определении границ доходных групп. Социологическое обозрение. 2018;17(1):237–273. DOI: 10.17323/1728-192X-2018-1-237-273.
19. Mareeva S.V., Lezhnina Yu.P. Income Stratification in Russia: What do Different Approaches Demonstrate? Studies of Transition States and Societies. 2019;11(2):23-46.
20. Малева Т.М., Бурдяк А.Я., Тьндик А.О. Средние классы на различных этапах жизненного пути. Журнал Новой экономической ассоциации. 2015;3(27):109–138.
21. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Колмаков И.Б., Одинцова Е.В., Черных Е.А. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2019 год: научная монография. М.: «Фабрика Офсетной Печати»; 2020. 116 с.
22. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Одинцова Е.В., Сафронова А.М. Социально приемлемая потребительская корзина. Уровень жизни населения регионов России. 2019;(2):8-26. DOI: <https://doi.org/10.24411/1999-9836-2019-10060>.

REFERENCES

1. Bobkov V.N., Odintsova E.V. The material well-being of Russians: intergenerational differentiation. Mir novoi ekonomiki = The World of New Economy. 2021;15(2):16-28. DOI: 10.26794/2220-6469-2021-15-2-16-28. (In Russ.).
2. Bobkov V.N., Odintsova E.V. Low level and quality of life among economically active population: identification criteria and assessment of occurrence. Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2020;13(5):168–181. DOI: 10.15838/esc.2020.5.71.10.
3. Goliusova Yu. V. Precarious employment of youth as a way to avoid unemployment and unemployment. Information and analytical bulletin. INAB. 2019;(4):73–82. DOI: 10.19181/inab.2019.4.6. (In Russ.).
4. Koksharov V.A., Agarkov G. A., Sushchenko A. D. Precarisation of Labour as a Growing Form of Employment of Young Specialists in the Context of the Covid-19 Pandemic. Ekonomika regiona = Economy of region. 2020;16(4):1061-1071, <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2020-4-4>. (In Russ.).
5. Kuchenkova A.V., Kolosova E.A. Differentiation of workers by features of precarious employment. Monitoring obshchestvennogo mnenija: Jekonomicheskie i social'nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. 2018;(3):288-305. DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.15. (In Russ.).
6. Leonidova G.V., Chekmareva E.A. Precarious employment as a barrier to effective implementation of employment potential. Problemy razvitija territorii = Problems of territory's development. 2018;1(93):7-21. (In Russ.).
7. Toshchenko Zh.T. Precariat is a new social class. Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies. 2015;(6):3-13. (In Russ.).
8. Shkaratan O.I., Karacharovskii V.V., Gasiukova E.N. Precariat: theory and empirical analysis (based on polls in Russia, 1994–2013). Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies. 2015;(12):99-11. (In Russ.).
9. Lewchuk W., Lafleche M., Dyson D., Goldring L., Meisner A., Procyk S., Rosen D., J. Shields, P.Viducis, Vrankulj S. It's More than Poverty. Employment Precarity and Household Well-being. Toronto: PEPSO, McMaster University, United Way Toronto. 2013:115.
10. Lewchuk W., Procyk S., Lafleche M., Rosen D., Dyson D., Shields J., Goldring L., Viducis P., Meisner A., Vrankulj S. Is Precarious Employment Low Income Employment? The Changing Labour Market in Southern Ontario. Just Labour. 2014; (22):51-73.
11. Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S., Cook Ch., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. The Precarity Penalty: The Impact of Precarious Employment on Individuals, Households and Communities - And What to Do About It. Toronto: PEPSO, McMaster University, United Way Toronto. 2015: 196.
12. Lewchuk W., Lafleche M., Procyk S., Cook Ch., Dyson D., Goldring L., Lior K., Meisner A., Shields J., Tambureno A., Viducis P. The Precarity Penalty: How Insecure Employment Disadvantages Workers and Their Families. Alternate Routes. 2016;(27):87-108.
13. Pembroke S. Precarious work precarious lives: how policy can create more security. Dublin: TASC. 2018: 117.
14. Preoteasa A.M.D., Sieber R., Budowski M., Suter Ch. Household Role in Coping with Precarious Work. Evidence from Qualitative Research in Urban Romania and Switzerland. Social Change Review. 2016;14(2):177-201. DOI: 10.1515/scr-2016-0027.
15. Procyk S., Lewchuk W., Shields J. (eds.) Precarious Employment. Causes, Consequences and Remedies. Winnipeg: Fernwood Publishing. 2017: 200.
16. Tikhonova N. Income Stratification in Russia in Comparison with Other Countries. Social Sciences. 2018;49(1):18-34.
17. Ovcharova L.N., Popova D.O., Rudberg A.M. Decomposition of Income Inequality in Contemporary Russia. Zhurnal Novoj ekonomicheskoi associacii = Journal of the New Economic Association. 2016;3(31):170–186. (In Russ.).
18. Anikin V., Lezhnina Yu. Income Stratification: Putting a Spotlight on the Boundaries. Sociologicheskoe obozrenie = Russian Sociological Review. 2018;17(1):237–273. DOI: 10.17323/1728-192X-2018-1-237-273. (In Russ.).
19. Mareeva S.V., Lezhnina Yu.P. Income Stratification in Russia: What do Different Approaches Demonstrate? Studies of Transition States and Societies. 2019;11(2):23-46.
20. Maleva T.M., Burdyak A.Ya., Tyndik A.O. Middle Classes at Different Stages of Life Course. Zhurnal Novoj ekonomicheskoi associacii = Journal of the New Economic Association. 2015;3(27):109–138. (In Russ.).
21. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Kolmakov I.B., Odintsova E.V., Chernykh E.A. Monitoring of income and standard of living of the population of Russia–2019: scientific monograph. Moscow: “Factory of Offset Printing”; 2020. 116 p. (In Russ.).
22. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Safronova A.M., Odintsova Ye.V. The Socially Acceptable Consumption Basket. Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2019;(2):8-26. DOI: <https://doi.org/10.24411/1999-9836-2019-10060>. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Вячеслав Николаевич Бобков – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни ИСЭПН ФНИСЦ РАН, директор Научного центра экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

Vyacheslav N. Bobkov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Head of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at ISESP FCTAS RAS; Director of the Scientific Center of Labor Economics at Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia
bobkovvn@mail.ru



Елена Валерьевна Одинцова – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории проблем уровня и качества жизни ИСЭПН ФНИСЦ РАН, ведущий научный сотрудник Научного центра экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

Elena V. Odintsova – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher of the Laboratory of Problems of Living Standards and Quality of Life at ISESP FCTAS RAS; Leading Researcher of the Scientific Center of Labor Economics at Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia
odin_ev@mail.ru



Николай Вячеславович Бобков – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры финансов и инвестиций Московского государственного стоматологического университета им. А.И. Евдокимова, Москва, Россия

Nikolay V. Bobkov – Cand. Sci. (Econ.), Senior Lecturer, Department of Finance and Investments at A.I. Yevdokimov Moscow State University of Medicine and Dentistry, Moscow, Russia
bobkovnv@bk.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Бобков В.Н. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, логическое структурирование материала, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Одинцова Е.В. – разработка концепции статьи, логическое структурирование материала, критический анализ литературы, сбор, обработка и анализ данных, табличное представление данных, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Бобков Н.В. – критический анализ литературы, табличное представление данных, анализ результатов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Bobkov V.N. – stated the problem, developed the conceptual framework for the study, performed a logical structuring of the material, analyzed the research results, co-wrote the conclusions.

Odintsova E.V. – developed the conceptual framework for the study, performed a logical structuring of the material, performed a critical analysis of the literature, collected, processed and analyzed data, developed a tabular representation of data, analyzed the research results, co-wrote the conclusions.

Bobkov N.V. – performed a critical analysis of the literature, designed tabular representations of data, analyzed the research results.

Статья поступила в редакцию 14.07.2021; после рецензирования 21.07.2021, принята к публикации 22.07.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 14.07.2021; revised on 21.07.2021 and accepted for publication on 22.07.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-21-31

УДК 331.5

JEL J21

САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

И.И. Мухина

ФГБОУ ВО «Всероссийская академия внешней торговли»
 Министерства экономического развития России, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-1257-9764>

Д.Г. Миракян

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова», Москва, Россия
 ФГБОУ ВО «Всероссийская академия внешней торговли»
 Министерства экономического развития России, Москва, Россия
 ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
 при Президенте РФ», Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-8517-0388>

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются основные тенденции и направления развития самозанятости в России с учетом зарубежного опыта налогообложения и предоставления социальных гарантий, с точки зрения возникновения рисков для исполнителей и заказчиков услуг, а также с учетом влияния новых сервисов для самозанятых и осуществляемых государством мер поддержки. В результате реализации эксперимента по применению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в 2019-2020 гг., численность плательщиков налога на профессиональный доход стала быстро расти. В то же время стала наблюдаться тенденция размывания трудовых отношений.

Цель исследования – выявление зон роста регистрируемой самозанятости в результате разработки стимулирующих мер по «выходу из тени» и зон риска, обусловленных случаями незаконной налоговой оптимизации. Эти проблемы требуют разработки адекватных мер поддержки и регулирования самозанятости. Особенно ярко это проявилось в условиях пандемии и локдауна, потребовавших дополнительных способов поддержки лиц, попавших в трудную ситуацию. В работе использовались методы статистического анализа, сравнительного анализа, анализа нормативно-правовой базы и научной литературы. Отдельные выводы и положения могут быть использованы федеральными и региональными органами исполнительной власти при разработке мер активной политики занятости, для достижения целевых показателей федеральных и национальных проектов, а также разработке и корректировке основных направлений и отдельных мероприятий политики занятости на макроуровне.

Ключевые слова: самозанятость; налог на профессиональный доход; заказчик; исполнитель; индивидуальный предприниматель; социальные гарантии; платформенные сервисы; социальный контракт.

Для цитирования: Мухина И.И., Миракян Д.Г. Самозанятость в России: современные тенденции и перспективы развития. *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):21-31. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-21-31.

ORIGINAL PAPER

SELF-EMPLOYMENT IN RUSSIA: MODERN TRENDS AND DEVELOPMENT PROSPECTS

I.I. Mukhina

Russian Foreign Trade Academy Ministry of Economic Development of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-1257-9764>

D.G. Mirakyan

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia Russian Foreign Trade Academy
 Ministry of Economic Development of Russia, Moscow, Russia
 Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-8517-0388>

© Мухина И.И., Миракян Д.Г., 2021

ABSTRACT

The article examines the main trends and directions of the development of self-employment in Russia, considering the foreign experience of taxation and the provision of social guarantees, in terms of risks for service providers and customers, as well as the impact of new services and state support measures for the self-employed. On the one hand, the number of self-employment taxpayers grows rapidly due to the special tax regime "Self-employment income tax" introduced for the period 2019-2020, on the other hand, there is a tendency towards the erosion of labor relations. The study aims to identify areas of growth in registered self-employment as a result of the development of incentive measures for "getting out of the shadows" and areas of risk caused by cases of illegal tax optimization. These issues require the development of adequate measures to support and regulate self-employment. This was especially evident in the context of the pandemic and isolation, which required additional ways to support people in difficult financial situations. The authors apply methods of statistical analysis, comparative analysis, analysis of the legal framework, and scientific literature. Certain conclusions and provisions may be useful for federal and regional executive authorities to design the active policy measures in the field of employment, to achieve the objectives of federal and national projects, as well as to develop and adjust the main directions and individual measures of employment policy at the macro level.

Keywords: self-employment; self-employment tax; customer; performer; individual entrepreneur; social guarantees; platform services; social contract.

For citation: Mukhina I.I., Mirakyan D.G. Self-employment in Russia: modern trends and development prospects. *Social and labor research*. 2021;44(3):21-31. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-21-31.

ВВЕДЕНИЕ

Самозанятость, предполагающая взаимодействие двух сторон – исполнителя и заказчика, при которой первые получают вознаграждение за свой труд непосредственно от вторых, обладает большим потенциалом с точки зрения расширения формальной занятости и развития предпринимательства. Достаточно длительное время самозанятость, также как и неформальная занятость, помогала сдерживать масштабный рост безработицы и во многом способствовала сохранению уровня доходов и адаптации населения к рыночным условиям [1]. В настоящее время взгляд на данную ситуацию несколько изменился. С одной стороны, традиционные трудовые отношения зачастую становятся невыгодными для работодателей, и они все чаще используют неформальный найм или услуги фрилансеров; с другой – для населения в целом это означает снижение уровня социальной защищенности, а для государства – сокращение налоговых поступлений. Легализация неформальных отношений, развитие и поддержка самозанятости, совершенствование трудового законодательства становятся важнейшими приоритетными государственными задачами [2]. Введение специального налогового режима для самозанятых и комплексное воздействие ряда факторов – процессов цифровизации, кризисных явлений в экономике вследствие пандемии, стремительного развития нестандартных форм занятости – способствуют

как вынужденному, так и добровольному вовлечению в самозанятость значительной части рабочей силы, особенно среди молодежи [3]. В числе возможных эффектов применения налога на профессиональный доход – рост регистрируемости самозанятых, повышение прозрачности и легитимности рынка труда, улучшение условий ведения предпринимательской деятельности, увеличение налоговых поступлений.

Следует отметить, что дискуссии о содержательном понятии «самозанятость» ведутся давно. Практически всеми исследователями отмечается отсутствие единого понятия «самозанятость» [4], [5], [6], [7]. Так, например, эксперты РАНХиГС в своей статье в 2019 г. «Самозанятость на современном рынке труда» отмечают, что «самозанятые по своим характеристикам занимают промежуточное место между наемными работниками и предпринимателями» [8]. Однако уже в 2020 г. в статье «Регулирование деятельности самозанятых граждан» приводятся рассуждения, что «самозанятость – это особый вид предпринимательской деятельности, трудно поддающийся государственному регулированию» [9].

В связи с введением нового специального режима в 2019 г., в данной статье под самозанятостью будем понимать новую форму регистрируемой занятости, объединяющую плательщиков налога на профессиональный доход, а именно физлиц и индивидуальных предпринимателей, сменивших режим налогообложения.

САМОЗАНЯТЫЙ: ФРИЛАНСЕР, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ, НАЕМНЫЙ РАБОТНИК?

Следует отметить, что в разных странах термин «самозанятость» трактуется по-разному. Так, например, в США к самозанятым лицам относятся индивидуальные предприниматели, независимые подрядчики, а также занятые в партнерстве лица [10]. В основном, самозанятость сконцентрирована в отраслях сферы услуг (брокеры, страховые агенты), а также в производственном секторе.

В стране существует два подхода к определению самозанятости – от Бюро статистики труда (BLS) и от Службы внутренних доходов (IRS). BLS называет самозанятыми владельцев некорпоративных организаций, получающих доход от прибыли предприятий. Однако, Бюро статистики труда занимается также сбором данных двух других категорий самозанятых. Первая категория – второстепенные работники, трудящиеся на основной работе и получающие зарплату, а также имеющие другую работу (в собственном бизнесе). Вторая категория – владельцы объединенных предприятий. Например, в Бюро статистики труда фрилансером является плотник, получающий прибыль, если заказчик платит ему за выполнение определенных услуг. В то же время, плотник, который, например, работает в строительной фирме за 10 долл. в час и иногда работает в качестве внештатного сотрудника, в соответствии с BLS будет считаться второстепенным сотрудником. Повар, управляющий рестораном совместно с другими партнерами и получающий 500 долларов в не-

делю, а также свою долю из прибыли ресторана, по версии BLS определяется в качестве владельца бизнеса, но не самозанятого лица [11]. IRS называет самозанятым того работника, которому соответствует хотя бы один из указанных ниже пунктов [12]:

- является членом партнерства, занимающегося профессиональной / коммерческой деятельностью;
- занимается профессиональной / коммерческой деятельностью в качестве ИП или независимого подрядчика;
- работает на самого себя.

В ЕС к самозанятым относятся лица, работающие в рамках собственного бизнеса, а также те, кто работают на ферме с целью получить прибыль [13]. При этом, как и в России, самозанятость не предполагает наем других лиц. Представленная ниже схема (рис. 1) отражает классификацию самозанятых граждан в Германии.

Следует отметить, что ввиду более выгодного статуса фрилансера (freiberuflich) относительно предпринимателя (торговца) (gewerbetreibende) возникают судебные споры по данному вопросу. Отсутствие четкого разграничения видов фриланс-деятельности (когда налоговая не признает предпринимателя фрилансером) приводят к большому количеству судебных исков.

В Китае самозанятыми считаются работники, осуществляющие деятельность за свой счет (самостоятельно или совместно с несколькими партнерами). В стране самозанятые лица представляются тремя категориями: работодателями (1), работниками, которые трудятся за свой счет (2), членами производственных кооперативов (3).

В России контингент самозанятых представляет собой физлиц, плательщиков налога на профессиональный доход и индивидуальных предпринимателей, сменивших статус налогообложения (табл. 1). В составе самозанятых преобладают физлица (более 90% всех плательщиков налога на профессиональный доход).

С введением в июне 2020 г. данного налогового режима на всей территории страны тройку регионов-лидеров по численности самозанятых стабильно возглавляют Центральный, Приволжский и Северо-Западный округа (44,1%, 17,6% и 10,6%, соответственно, на конец марта 2021 г.). Это связано с тем, что в состав данных округов входят пилотные регионы, в которых впервые в 2019 г. был применен эксперимент по установлению налога на профессиональный доход (ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального на-



Рис. 1 / Fig. 1. Классификация самозанятых граждан в Германии / Classification of the self-employed in Germany
Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Таблица 1 / Table 1

Численность и состав самозанятых по федеральным округам в России в период 2020-2021 гг. / The number and composition of the self-employed by federal districts in Russia in 2020-2021

	На 30.06.2020		На 30.09.2020		На 31.12.2020		На 31.03.2021	
	в том числе: / including:		в том числе: / including:		в том числе: / including:		в том числе: / including:	
	Физ. лица / Individuals	Инд. предпр. / Individual Entrepreneur	Физ. лица / Individuals	Инд. предпр. / Individual Entrepreneur	Физ. лица / Individuals	Инд. предпр. / Individual Entrepreneur	Физ. лица / Individuals	Инд. предпр. / Individual Entrepreneur
Численность самозанятых всего, в том числе по федеральным округам	702 493	68 217	1 047 802	95 207	1 458 792	144 846	1 920 385	148 988
Центральный ФО	413 784	44 203	537 212	54 053	685 057	67 749	842 542	69 659
Северо-Западный ФО	53 978	4 803	96 428	7 948	146 399	14 202	204 844	15 350
Южный ФО	28 151	2 682	68 530	6 607	110 379	13 498	163 217	13 837
Северо-Кавказский ФО	-	-	9 107	834	18 868	2 550	30 791	2 694
Приволжский ФО	127 547	8 562	186 437	12 130	260 278	20 594	342 312	20 920
Уральский ФО	45 232	4 576	70 541	6 244	103 707	10 435	141 245	10 226
Сибирский ФО	32 388	3 248	64 970	5 756	104 020	10 933	147 857	11 181
Дальневосточный ФО	1 413	143	14 577	1 635	30 084	4 885	47 577	5 121

Источник / Source: Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства (nalog.ru) / Unified Register of Small and Medium-sized Businesses (nalog.ru).



Рис. 2 / Fig. 2. Распределение самозанятых по округам РФ перед введением массового эксперимента по применению специального налогового режима / Distribution of the self-employed by districts of the Russian Federation before the introduction of a special tax regime experiment

Источник / Source: Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства (nalog.ru) / Unified Register of Small and Medium-sized Businesses (nalog.ru).



Рис. 3 / Fig. 3. Распределение самозанятых по округам РФ на конец марта 2021 г. / Distribution of the self-employed by districts of the Russian Federation at the end of March 2021

Источник / Source: Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства (nalog.ru) / Unified Register of Small and Medium-sized Businesses (nalog.ru).

логового режима «Налог на профессиональный доход» от 27.11.2018 N 422-ФЗ (последняя редакция)).

За рассматриваемый период времени, численность самозанятых в целом по России увеличилась в 2,7 раза, что гораздо выше плановых значений федерального проекта «Поддержка самозанятых» – 1,6 млн человек в 2021 г. и 2,1 млн человек в 2024 г. По последним данным на 30 апреля 2021 г. численность самозанятых составила 2,5 млн чел.¹

На рис. 2 и 3 наглядно представлен вклад регионов в развитие самозанятости в России.

СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ САМОЗАНЯТЫХ

Относительно сфер деятельности самозанятых следует отметить, что Федеральным законом № 422ФЗ не предусмотрено обязательное указание налогоплательщиком осуществляемого вида деятельности (только 34% налогоплательщиков НПД при регистрации указывают осуществляемый вид деятельности). Тем не менее, определенное представление позволяют получить данные, заявленные самозанятыми самостоятельно (табл. 2).

Определенные выводы о потенциале расширения сегмента самозанятых можно сделать на основании сопоставления отчетных данных ФНС России на конец года и Росстата. Так, согласно выборочным обследованиям рабочей силы, численность самозанятых на основной и дополнительной работах составила на конец 2020 г. 4470 тыс. человек (3513 тыс. – на основной

¹ Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства (nalog.ru).

Таблица 2 / Table 2

Распределение плательщиков НПД по видам деятельности, указанным первыми, в 1 полугодии 2020 г. (по данным Счетной палаты РФ) / Distribution of self-employment taxpayers by types of activity, indicated first, in the 1st half of 2020 (according to the data of the Accounts Chamber of the Russian Federation)

ВЭД / FEA	Профессии и специальности / Professions and specialties	Калужск. область / Kaluga region	Москва / Moscow	Моск. область / Moscow region	Респ. Татарстан / Republic of Tatarstan
Автотранспорт	водитель, автосервис, мойка, грузовые перевозки, перевозка пассажиров	30,2	16,6	24,3	21,4
Строительство, проектирование, ремонт	электрик, сантехник, ремонт бытовой техники, столяр, плотник	10,6	12,6	11,6	17,4
Индустрия моды и красоты	парикмахер, маникюр, педикюр, стилист, тату, пирсинг	13,5	3,5	9,7	10,1
Аренда	услуги по временному проживанию	6,6	13,8	9,6	9,2
IT-сфера	вебмастер, вебдизайн, компьютерный мастер, программист, тех. поддержка, анализ данных	5,6	7,8	6,3	7,1
Образование	репетитор, учитель, тренер	5,5	6,7	6,1	4,5
Здравоохранение	консультирование, логопед, психолог, массаж	3,7	7,0	5,1	3,7
Прочие		24,3	32	27,3	26,6

Источник / Source: Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Анализ практики проведения эксперимента по внедрению налога на профессиональный доход» 8a81af65e339601a99046d58a3540a69.pdf (ach.gov.ru) / Report on the results of the expert-analytical project "Analysis of the practice of conducting an experiment on the introduction of a self-employment tax"

работе и 957 тыс. – на дополнительной). В это число включены также ИП, работающие без привлечения наемных работников². В марте 2021 г. численность самозанятых, рассматривающих эту занятость как основную, составляла 3638 тыс. человек. Поскольку квартальные данные о самозанятых на дополнительной работе Росстат не публикует, с определенной долей условности общую численность самозанятых в марте т. г. с учетом дополнительной работы можно оценить в 4,5 млн человек.

Прямое сопоставление данных ФНС и Росстата не вполне корректно, так как данные ФНС основаны на строгой отчетности, а Росстата – на выборочных обследованиях населения, кроме того, не полностью совпадает круг учитываемых лиц. Например, в число плательщиков НПД входят лица, сдающие в аренду недвижимость, но в обследованиях Росстата они не относятся к самозанятым. Тем не менее, сопоставление позволяет сделать определенные выводы. Так, на конец 2020 г. налогом на профессиональный доход было охвачено около 36 % потенциальных плательщиков, в марте 2021 г. – около 46 %. Достигнутый уровень вхождения самозанятых в правовое поле можно считать достаточно заметным результатом, вместе с тем имеются значительные резервы расширения применения режима НПД.

² Обследование рабочей силы. Росстат. <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>

Что касается состава плательщиков налога на профессиональный доход, то их структура на конец 2020 г. выглядела следующим образом³:

- Физлица, не имевшие в предыдущем году официальных доходов – 40 %.
- Индивидуальные предприниматели и физлица, имевшие официальные доходы – 9 % и 6 % соответственно.
- Физлица, имевшие доходы от трудовой деятельности – 45 % (сюда входят граждане, совмещающие самозанятость с трудовой деятельностью, а также те, которые ее прекратили по различным обстоятельствам).

Таким образом, можно сделать вывод, что основные высказываемые специалистами опасения и риски при запуске эксперимента, связанные с недостаточной вовлеченностью граждан в самозанятость и невыполнением целевого показателя, массовой перерегистрацией индивидуальных предпринимателей не оправдались.

Данные отчета Счетной палаты РФ о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Анализ практики проведения эксперимента по внедрению налога на профессиональный доход» по итогам 2020 г. также не подтверждают риск массовой подмены трудовых отношений услугами самозанятых граждан⁴. В 2019 г. было выявлено

³ Составлено по: https://www.nalog.ru/rn77/news/activities_fts/10747467/3

⁴ 8a81af65e339601a99046d58a3540a69.pdf (ach.gov.ru)

но всего 3 случая, имевших косвенные признаки налоговой оптимизации. В отчете отмечается, что «на постоянной основе проводятся мероприятия по мониторингу случаев использования специального налогового режима НПД в целях оптимизации налогообложения юридическими лицами. Контрольно-аналитическая подсистема анализирует несколько десятков параметров, которые могут свидетельствовать об использовании организациями незаконных схем оптимизации».

САМОЗАНЯТОСТЬ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Проблема предоставления социальных гарантий самозанятым – одна из остро дискуссионных. Логично предположить, что значительная часть самозанятых, в частности тех, кто совмещает такую деятельность с трудовой, а также тех, кто сдает недвижимость в аренду, скорее всего не нуждаются в оплачиваемых больничных, или в пособиях, связанных с рождением ребенка. Однако для тех, у которых самозанятость является единственным источником дохода, этот вопрос является актуальным. Так, например, согласно данным опроса ВЦИОМ, в котором приняли участие 1600 россиян старше 18 лет, 51 % опрошенных высказались за добровольный характер отчислений в государственные социальные фонды, 22 % – за обязательный характер, 18 % – против отчислений⁵.

Обращаясь к зарубежному опыту, следует отметить, что в странах Центральной и Восточной Европы существует дифференцированный подход к различным категориям самозанятых. Для некоторых экономически слабых самозанятых групп действуют специальные правила:

- взимаются более низкие взносы;
- действует преференциальный режим (например, для художников, фермеров);
- в некоторых случаях государство выплачивает часть взносов.

Однако такие правила носят скорее временный характер. Выплаты, которые государство осуществляет в случае нетрудоспособности, зависят от периода нетрудоспособности и ранее полученного дохода. Поскольку фиксированная заработная плата отсутствует, разрабатываются конкретные правила для оценки дохода самозанятого лица. Это особенно справедливо в том случае, если самозанятый недавно начал свою профессиональную деятельность.

⁵ ВЦИОМ. Новости: Самозанятые в России: как защитить их социальные права? (wciom.ru)

В странах ЕС либо зачастую воздерживаются от предоставления пособий по замещению дохода самозанятым, которые являются жертвами кратковременной нетрудоспособности, либо преднамеренно затягивают его выплату. Иногда выплачивают пособия по низкой фиксированной ставке, размер которой никак не связан с ранее полученным доходом, что объясняется тем, что возможную потерю дохода трудно измерить [14].

Таким образом, сложность предоставления пособий по болезни для самозанятых обусловлена:

- оценкой реальной потери дохода в случае временной остановки работы. Часто невозможно точно проверить, сколько дохода потерял самозанятый;
- соотношением потери дохода с рассматриваемым социальным риском. В случае временной нетрудоспособности, например, трудно проверить, в какой степени потеря дохода должна быть отнесена к нетрудоспособности, а не к другим внешним факторам (экономический цикл);
- определением намерения. В случае с самозанятыми не всегда легко проверить, организовали ли они сами свою болезнь или безработицу.

Предоставление пособий по инвалидности самозанятым лицам является меньшей проблемой, чем организация системы пособий по болезни, так как риск инвалидности гораздо легче проверить, чем болезнь. Пособие по длительной нетрудоспособности выплачивается в тех случаях, когда самозанятые по причине несчастного случая не могут работать в течение длительного периода времени, то есть фактически они теряют доход [15].

Самостоятельно занятые женщины получают пособия по беременности и родам так же, как и трудоустроенные женщины. Коэффициент замещения дохода не только аналогичен коэффициенту, применяемому к лицам, получающим заработную плату, но и период, в течение которого выплачиваются пособия, в большинстве случаев идентичен периоду, предусмотренному в схеме для наемных работников [16].

Иногда самозанятым женщинам предоставляются даже более короткие сроки материального обеспечения; предполагается, что большинство самозанятых женщин продолжают работать в период беременности и родов.

Следует отметить, что пандемия и локдаун 2020 г. потребовали в России введение дополнительных мер поддержки самозанятых граждан. Федеральный закон от 08.06.2020 № 169-ФЗ внес изменения в закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ и приравнял самозанятых граждан (плательщиков на-

Таблица 3 / Table 3

Направления поддержки самозанятых / Areas of support for the self-employed

Финансовая, Гарантийная	- обеспечение доступа к финансовой поддержке, включая поддержку, оказываемую участниками Национальной гарантийной системы: АО «Корпорация «МСП», АО «МСП Банк» и региональными гарантийными организациями; - предоставление микрозаймов по льготной ставке государственными микрофинансовыми организациями
Имущественная	- предоставление в пользование на правах аренды производственных и офисных площадей в помещениях, функционирующих при поддержке Минэкономразвития России, и (или) компенсация по арендным платежам за пользование частными помещениями; - обеспечение доступа к имуществу (в аренду или на иных правах) из числа объектов, включенных в перечни государственного и муниципального имущества
Информационная Консультационная	- оказание информационно-консультационных и образовательных услуг самозанятым гражданам на базе центров «Мой бизнес»; - предоставление льготного доступа к сервисам по размещению продукции, товаров, работ (услуг) на коммерческих электронных площадках

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

Таблица 4 / Table 4

Динамика численности лиц, заключивших социальный контракт / Dynamics of the number of individuals who entered into a social contract

Год / Year	21 пилотный регион / 21 pilot regions							Вся территория России / The entire territory of Russia
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (оценка) / (rating)	2021 3 месяца / 3 months
Число заключенных социальных контрактов, тыс. единиц	48,0	47,0	65,4	111,7	104,6	89,3	100,0	35,0

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата и Минтруда РФ / compiled by the authors based on data from Rosstat and the Ministry of Labor of the Russian Federation.

лога на профессиональный доход) к субъектам МСП, что позволило им получать дополнительную поддержку (табл. 3).

Кроме того, предполагается, что еще одним эффективным способом развития самозанятости может стать механизм предоставления социального контракта, предполагающий в числе основных программ денежные выплаты на открытие своего дела (согласно действующему законодательству, максимальная сумма составляет 250 тыс. руб.). С момента введения данного инструмента поддержки число заключенных социальных контрактов выросло почти в 2 раза (табл. 4).

Вместе с тем, необходимо осуществлять тщательный мониторинг процесса заключения социального контракта для выявления и анализа проблем и ограничений, в целях повышения его эффективности, осуществлять организационную, консультативную поддержку в период его реализации. При этом необходимо уделять внимание следующим ключевым вопросам:

- Тестирование претендентов на предпринимательские компетенции перед заключением социального контракта.
- Повышение качества экспертизы бизнес-плана.
- Проработка механизма повышения ответственности при невыполнении условий социального контракта.

В качестве возможных решений можно предусмотреть поэтапную выдачу средств с отчетностью по каждой сумме, предоставление оборудования, материалов в натуральной форме, помещения вместо денег на его аренду и т.п. Эти меры могут применяться к гражданам группы риска (заключающим социальный контракт повторно).

В числе наиболее перспективных факторов, способствующих дальнейшему развитию и распространению самозанятости, следует выделить платформенные сервисы для самозанятых:

Сервисы информационной поддержки:

- Самозанятые.рф
- npd.nalog.ru
- tvoedelo.pro

Сервисы для поиска работы:

- Универсальные
- YouDo
- Profi.ru
- uslugi.yandex
- Kwork
- FL.ru

Специализированные

- Мастерплейс
- superbuh24.ru
- Illustrators. Ru
- Правовед.Ру

Основные типы платформ для самозанятых / The main types of platforms for the self-employed

ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМЫ, КАК АКТИВНЫЕ ПОСРЕДНИКИ (платформы-регуляторы) / ONLINE PLATFORMS AS ACTIVE INTERMEDIARIES (platform-regulators)	ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМЫ, КАК ПЛОЩАДКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ (маркетплейс, биржи бытовых услуг) / ONLINE PLATFORMS AS INTERACTION SITES (marketplace, consumer services exchanges)
Управленческий контроль, завуалированный под рыночные сделки, взаимодействие осуществляет платформа	Коммуникация контрагентов без прямого контроля со стороны платформы – биржи удаленной работы
Платформа устанавливает тариф и стоимость работ/ услуг, условия оказания услуг/ работ, предоставляет инструменты, помогает получить разрешения/лицензии для деятельности	Исполнитель устанавливает стоимость, условия предоставления услуг/ работ, использует собственные инструменты, самостоятельно получает разрешения/ лицензии для деятельности Платформа предоставляет только технические средства (личный кабинет, поисковая система)
Платформа полностью контролирует предоставление услуг/работ	Работник самостоятельно контролирует предоставление услуг/работ, платформа предоставляет инфраструктуру поиска клиентов
сервисы такси, сервисы доставки, виртуальные колл-центры	Юла, Avito, PROFI.RU

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

Сервисы для продажи товаров

- Онлайн-ритейлеры
- Wildberries
- Ozon

Доски объявлений

- Авито, Юла и др.
- Ярмарка мастеров

Основные функции платформ для самозанятых в России:

- Сведение в одном месте заказчиков и потенциальных исполнителей проектов, задач.
- Развитие конкуренции и рыночных отношений ввиду большого количества заказчиков и исполнителей.
- Предоставление широкой информации об исполнителе (в т.ч. возможность оценивать, оставлять отзывы).
- Автоматическая проверка у исполнителей статуса самозанятого перед заключением договора.
- Получение чеков от самозанятых в автоматическом режиме (требуется заказчику для учета расходов и снижения налоговой базы).
- Легализация доходов граждан иностранных государств (Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизия).
- Осуществление безопасных сделок (например, «Сделка без риска» на YouDo).
- Осуществление внутреннего арбитража по спорным вопросам (заказчик указал, что работа не выполнена, исполнитель указал, что выполнена).

В соответствии с функциональными возможностями в табл. 5 выделены основные типы платформ для самозанятых.

Что касается платформ-регуляторов, то взаимодействие с ними является наиболее проблемным с точки зрения законодательного урегулирования. Так, например, в Великобритании на законодательном уровне утверждено, что водители Uber не могут относиться к категории самозанятых, поскольку [17]:

- платформа устанавливает максимально возможный размер заработка водителей;
- односторонние условия контракта – платформа сама устанавливает все условия контракта, водители не имеют права участия при его формировании;
- платформа может устанавливать ограничения на количество выполняемых заказов, а также применять штрафные санкции в адрес водителей, которые отказались от выполнения заказа;
- платформа включает в себя рейтинговую систему оценки водителей, которая служит основой для их контроля. В случае, если показатели водителя не высоки (менее 4,6/5), компания вправе прекратить отношения с ним.

В результате в 2016 г. в Великобритании 25 водителями сервиса Uber был подан иск о признании их правоотношений с компанией трудовыми и в 2019 г. Верховный суд Великобритании постановил компанию Uber официально оформить водителей в основной штат. Водители такси сервиса Uber в Калифорнии также подали в суд на компанию с целью признания статуса «работника». С 2019 г. в американском штате приняли новые нормы, согласно которым водители компаний Uber, Lyft, курьеры DoorDash, Amazon, а также иные подобные исполнители считаются больше

не самозанятыми, а сотрудниками компаний. По новому закону, вступившему в силу 1 января 2020 г., компании-агрегаторы обязаны оформлять работников, принимать их в основной штат, а также обеспечить им минимальный социальный пакет.

Вместе с тем, возможно, основная проблема, приводящая к судебному разбирательству состоит не столько в том, что письменное соглашение противоречит реальным отношениям сторон, а в том, что данные отношения в должной мере не защищены законом. Отсюда во многих странах возникает предложение ввести понятие «зависимый исполнитель».

Таким образом, можно сделать вывод, что чем больше степень контроля платформы над поставщиком услуг, тем больше вероятность переквалификации услуг самозанятых в трудовые отношения.

В России между заказчиком (клиент) и исполнителем (водитель такси) правовые отношения оформляются так, что второй не попадает под сферу действия трудового права. Интернет-агрегаторы выполняют роль посредника, который оказывает информационную услугу.

ВЫВОДЫ

Определяя перспективы развития самозанятости в России, следует учитывать два основных аспекта перехода в данный статус (рис. 4).

Первый представляет собой так называемую зону роста, связанную с выходом из теневой занятости и предполагающую вовлечение в самозанятость все еще значительного контингента лиц, не имеющих официальных доходов.

Учитывая то, что почти треть опрошенных ничего не слышали о возможности регистрации в качестве самозанятого, а из оставшихся 70 % хорошо знают об этом только 33 %⁶, а также невысокий уровень юридической и правовой грамотности самозанятых необходимо усилить информационно-разъяснительную работу в интернет-ресурсах, СМИ, с помощью тиражирования лучших региональных практик по развитию самозанятости.

Безусловно, ключевым направлением в этой связи должно стать совершенствование трудового законодательства, урегулирование статуса самозанятого, его взаимодействия с платформенными сервисами. Отсутствие понятия «самозанятость» в законодательстве приводит к множественно-

⁶ ВЦИОМ. Новости: Самозанятые в России: как защитить их социальные права? (wciom.ru)

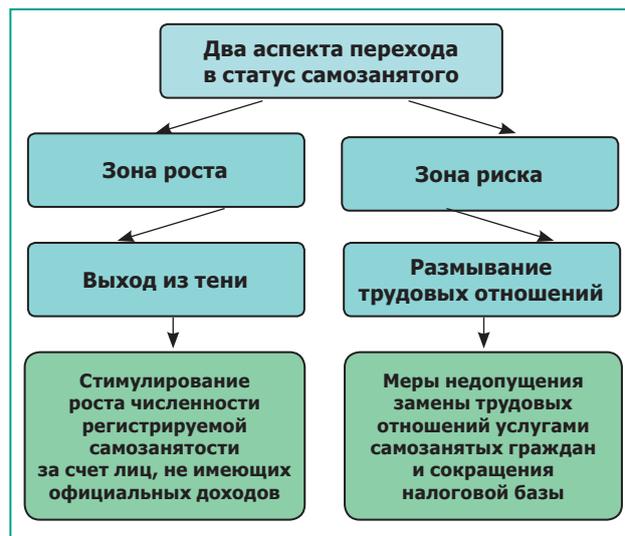


Рис. 4 / Fig. 4. Перспективы развития самозанятости / Prospects for the development of self-employment

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

сти его толкования, что существенно затрудняет управление ресурсами труда.

Внесение поправок в трудовое законодательство также должно быть нацелено на минимизацию зон риска, на недопущение:

- злоупотребления со стороны работодателей при замене трудовых отношений услугами самозанятых;
- злоупотребления со стороны самозанятых с целью переквалификации отношений в трудовые и получения необоснованных компенсаций.

В России возможность переквалификации договора гражданско-правового характера в трудовой закреплена в ст. 19.1 ТК РФ. При этом допускается внесудебный порядок, добровольно заказчиком по письменному заявлению физического лица – исполнителя по договору, а также заказчиком на основании предписания Государственной инспекции труда (ГИТ), если данное предписание не было в установленные сроки обжаловано в суде. Одновременно возможны судебные способы разрешения конфликтных ситуаций: на основании заявления исполнителя – физического лица (последний вправе обратиться в суд напрямую, минуя обращение к заказчику, либо при получении от последнего отказа в переквалификации), а также на основании заявления исполнителя – физического лица (последний вправе обратиться в суд напрямую, минуя обращение к заказчику, либо при получении от последнего отказа в переквалификации). По данным вопросам существуют разъяснительные документы – памятка и письма ФНС, Роструда, содержащие кри-

терии отличия услуг самозанятого от услуг штатного сотрудника.

В целях предотвращения размывания трудовых отношений и противодействия незаконной налоговой оптимизации необходимо усиление контроля со стороны уполномоченных органов за деятельностью предприятий, массово использующих услуги самозанятых.

Анализ зарубежного опыта регулирования деятельности самозанятых показывает огромный разброс в вопросах специфики налогообложения, мер социальной поддержки и особенностей страхования. Совершенного законодательства в части

самозанятости нет даже в экономически развитых странах, а в некоторых возникающие проблемы решаются в судебном порядке, принося существенные издержки сторонам правоотношений.

Поиск рационального направления развития самозанятости, как видим, актуален не только для нашей страны. Во многом он будет зависеть от мнения самих граждан, от результатов их деятельности и повышения их жизненного уровня. Переход в статус самозанятости должен быть не самоцелью общества и государства, а мощным толчком к развитию бизнеса и предпринимательства в России.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Грабова О.Н., Суглобов А.Е. Проблемы выхода «из тени» самозанятых лиц в России: риски и пути их преодоления. Ж. «Экономика и управление», №6-2017, с. 108-116.
2. Ершова И. В., Трофимова Е. В. Самозанятость: реперные точки формирования правового режима // Предпринимательское право. 2017;(3):3-12.
3. Аранжин В.В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости // Экономика труда. 2019;(6 (4)):1353-1372. doi: 10.18334/et.6.4.41195.
4. Цуканова Е. Ю., Придатко Е. А. К вопросу правового статуса самозанятых граждан // Вопросы российского и международного права. 2016;(9):196-203.
5. Крюкова Е. С., Рузанова В. Д. Индивидуальный предприниматель и самозанятый гражданин: соотношение понятий // Законы России: опыт, анализ, практика. 2018;(3):21-26.
6. Бурлак А. В. К вопросу о понятии «самозанятые граждане» // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2016: (49):173-177.
7. Костюк И. В. Занятость и самозанятость как форма доходной деятельности граждан // Российский журнал правовых исследований. 2017;(2 (11)): 204.
8. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Самозанятость на российском рынке труда. Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования», 2019;(3):18-29.
9. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Регулирование деятельности самозанятых граждан. Журнал «Вопросы государственного и муниципального управления», 2020;(1):60-85.
10. Dollarhide M. Self-Employment. Guide to successful self-employment. 2020; No. 8. URL: <https://www.investopedia.com/terms/s/self-employed.asp> (дата обращения: 01.06.2021).
11. Silvestri G. Considering self-employment: What to think about before starting a business / Occupational Outlook Quarterly. 2006, P. 16.
12. IRS, Self-Employed Individuals (2019). URL: <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/self-employed-individuals-tax-center> (дата обращения: 01.06.2021).
13. Коробкова Н.А., Амирова Д.Р., Курдова М.А. Зарубежный опыт регулирования самозанятости / Вектор Экономики. 2020;(5):11.
14. Kresal B. (2020) COVID-19 and Labour Law: Slovenia / Italian Labour Law e-JournalSpecial Issue 1, Vol. 1.
15. Perspectives on the European Pillar of Social Rights (2020). URL: <https://www.pf.uni-lj.si/media/zsr.2020.psv.bagari.pdf>
16. Social protection of the self-employed. URL: https://ec.europa.eu/employment_social/missceec/selfemployed_en.pdf
17. Cheng X., Qinglong G., Jinfeng Y., Zhang Y. Equilibrium decisions for an innovation crowdsourcing platform / Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review. 2018, Vol. 125, P. 241-260.

REFERENCES

1. Grabova O.N., Suglobov A.E. The Problems of “de-shadowing” of self-employed people in Russia: risks and coping mechanisms. Economics and management. 2017;6:108-116. (In Russ.).
2. Ershova I.V., Trofimova E.V. Self-employment: reference points for the formation of a legal regime. Entrepreneurial law. 2017. No. 3. P. 3-12.
3. Arangin V.V. Global trends and trends in employment. Ekonomika truda = Labor economics. 2019;6(4):1353-1372. (In Russ.).
4. Tsukanova E. Yu., Pridatko E. A. On the issue of the legal status of self-employed citizens. Issues of Russian and international law. 2016;9:196-203. (In Russ.).
5. Kryukova E. S., Ruzanova V. D. Individual entrepreneur and self-employed citizen: the ratio of concepts. Laws of Russia: experience, analysis, practice. 2018;3:21-26. (In Russ.).

6. Burlak A.V. To the question of the concept of "self-employed citizens. Vestnik Omskogo Universiteta = Bulletin of Omsk University. Serie "Right". 2016;4 (49):173-177. (In Russ.).
7. Kostyuk I.V. Employment and self-employment as a form of profitable activity of citizens. Russian Journal of Legal Research. 2017;2(11):204.
8. Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Self-employment in the Russian labor market. Social and labor research. 2019;3:18-29. (In Russ.).
9. Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Regulation of the activities of self-employed citizens. Issues of state and municipal administration. 2020;1:60-85. (In Russ.).
10. Dollarhide M. Self-Employment. Guide to successful self-employment. 2020, No. 8. URL: <https://www.investopedia.com/terms/s/self-employed.asp> (accessed on 01.06.2021).
11. Silvestri G. Considering self-employment: What to think about before starting a business. Occupational Outlook Quarterly. 2006. 16 p.
12. IRS, Self-Employed Individuals. 2019. URL: <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/self-employed-individuals-tax-center> (accessed on 01.06.2021).
13. Korobkova N.A., Amirova D.R., Kurdova M.A. Foreign experience of self-employment regulation. Vector of Economy. 2020;5:11. (In Russ.).
14. Kresal B. COVID-19 and Labour Law: Slovenia. Italian Labour Law e-JournalSpecial. 2020;1(1).
15. Perspectives on the European Pillar of Social Rights. 2020. URL: <https://www.pf.uni-lj.si/media/zsr.2020.psv.bagari.pdf>
16. Social protection of the self-employed. URL: https://ec.europa.eu/employment_social/missceec/selfemployed_en.pdf
17. Cheng X., Qinglong G., Jinfeng Y., Zhang Y. Equilibrium decisions for an innovation crowdsourcing platform. Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review. 2018;125:241-260.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ирина Ивановна Мухина – кандидат экономических наук, руководитель Центра экономики труда и социального развития ФГБОУ ВО «Всероссийская академия внешней торговли» Министерства экономического развития России, Москва, Россия
Irina I. Mukhina – Cand. Sci. (Econ.), Head of the Center for Labor Economics and Social Development of the Russian Foreign Trade Academy of the Ministry of Economic Development of Russia, Moscow, Russia
 mukhina_ir@mail.ru



Диана Григоровна Миракян – аспирантка экономического факультета ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова», Москва, Россия; младший научный сотрудник ФГБОУ ВО «Всероссийская академия внешней торговли» Министерства экономического развития России, Москва, Россия; младший научный сотрудник ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Москва, Россия
Diana G. Mirakyan – postgraduate student of the Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia; Junior Researcher, Russian Foreign Trade Academy, Ministry of Economic Development of Russia, Moscow, Russia; Junior Researcher, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia
 diaanaa@bk.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Мухина И.И. – постановка проблемы; разработка концепции статьи; теоретическая часть; методы и направления исследования; критический анализ литературы; логическое структурирование материала; формулирование выводов.

Миракян Д.Г. – анализ зарубежного опыта, результатов исследования; редактирование общих выводов исследования; текстовое и графическое представление результатов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Mukhina I. I. – stated the problem; developed the conceptual framework of the article; wrote the theoretical part; developed methods and directions of research; performed a critical analysis of the literature; developed a logical structuring of the material; wrote the conclusions.

Mirakyan D.G. – performed a foreign experience analysis, interpreted and described research results; edited general conclusions of the study; designed textual and graphical representations of the research results.

Статья поступила в редакцию 13.07.2021; после рецензирования 25.07.2021, принята к публикации 26.07.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 13.07.2021; revised on 25.07.2021 and accepted for publication on 26.07.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-32-44

УДК 331.101.52

JEL J20, 21, 23, 68; I30

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ НЕРАВЕНСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Е.С. Садовая

Национальный исследовательский институт мировой экономики
и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук,
Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-0553-3047>

АННОТАЦИЯ

Признавая рост неравенства одной из основных социально-экономических проблем современности, автор приходит к выводу, что он является закономерным и обусловлен кардинальным переформатированием экономики под влиянием цифровых технологий. Происходящее под влиянием цифровизации организационно-технологическое изменение современной экономики исследуется в статье с точки зрения его влияния на формат трудовых отношений и реструктуризацию современного рынка труда.

Цель работы – исследование механизмов формирования неравенства на рынке труда и особенностей функционирования социально-трудовой сферы в новой экономической реальности. В качестве основной категории научного анализа, позволяющей понять суть происходящих трансформаций, а также их социальные последствия, выбрана занятость, как интегрирующая экономических и социальных процессов. Механизмом, через который реализуются названные трансформации, становится программная автоматизация бизнес-процессов. С точки зрения экономической она позволяет существенно повысить производительность труда, с социальной – способствует сокращению спроса на труд и затрат на рабочую силу. Автоматизация отдельных бизнес-процессов оказывается социально-технологической предпосылкой платформизации занятости и появления краудворкинг-платформ, институционализирующих этот процесс.

Получающая все более широкое распространение платформенная занятость, кардинально преобразующая отношения между работодателями и работниками, способствует снижению социальной защищенности последних, ведет к сегментации эгалитарного ранее рынка труда. Под влиянием цифровизации бизнес-процессов происходит превращение трудовых отношений из социальных в компьютерные алгоритмы, а «наемный работник» становится «пользователем мобильных приложений».

В статье выделяются этапы автоматизации бизнеса и рассматривается ее влияние на занятость и характер социально-трудовых отношений с организационно-технологической, политэкономической и макроэкономической точек зрения. Кроме того, анализируются социальные последствия цифрового преобразования бизнес-процессов применительно к условиям конкретных бизнес-активностей – производственному сектору и сфере услуг.

Автор приходит к выводу, что цифровизация бизнес-процессов влияет на изменение характера социально-трудовых отношений опосредованно – через сокращение спроса на труд и структурные изменения занятости. Понимание сути этого процесса важно для выявления глубинных причин роста неравенства на современном рынке труда, а сделанные в статье выводы могут быть востребованы при выборе вариантов государственной политики, направленной на элиминирование наиболее острых его последствий.

Ключевые слова: сегментация рынка труда, цифровые платформы, занятость, аутсорсинг, краудворкинг, этапы цифровизации бизнес-процессов, социально-трудовые отношения.

Для цитирования: Садовая Е.С. Механизм формирования неравенства на рынке труда в цифровую эпоху. *Социально-трудовые исследования.* 2021;44(3):32-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-32-44.

ORIGINAL PAPER

FORMATION OF THE LABOR MARKET INEQUALITY IN THE DIGITAL AGE

E.S. Sadovaya

Primakov National Research Institute of World Economy and International
Relations of the Russian Academy of Sciences,
Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-0553-3047>

ABSTRACT

Recognizing the growth of inequality as one of the main social and economic problems of our time. The author concludes that it is natural and caused by a radical reformatting of the economy influenced by digital technologies. The article examines the organizational and technological changes in the modern economy, influenced by digitalization, in terms of their impact on labor relations and the restructuring of the modern labor market. The paper aims to study the mechanisms of the inequality formation in the labor market and the peculiarities of the social and labor sphere functions in the new economic reality. Employment, as a connecting link between economic and social processes, has been chosen as the main category of scientific analysis, which makes it possible to understand the essence of the ongoing transformations, as well as their social consequences. These transformations can be implemented using software automation of business processes. From the economic point of view, it allows you to significantly increase labor productivity, from the social point of view, it helps to reduce the demand for labor and labor costs.

Automation of individual business processes turns out to be a socio-technological prerequisite for the "platformization" of employment and the emergence of crowdworking platforms that institutionalize this process. The increasingly widespread employment platform, which fundamentally changes the relationship between employers and workers, reduces social protection for the latter and leads to the segmentation of the previously egalitarian labor market. Under the influence of digitalization of business processes, labor relations are being transformed from social into computer algorithms, and the "employee" becomes a "user of mobile applications". The article highlights the stages of business automation and examines its impact on employment and the nature of social and labor relations from the organizational, technological, political, economic and macroeconomic perspectives. In addition, the social consequences of digital transformation of business processes are analyzed in relation to the conditions of specific business activities – the manufacturing sector and the service sector.

The author concludes that the digitalization of business processes affects the change in the nature of social and labor relations indirectly – through a decrease in demand for labor and structural changes in employment. Understanding the essence of this process is important for identifying the root causes of the inequality in the modern labor market, and the conclusions of the research may be useful when choosing options of state policy aimed at eliminating its most acute consequences.

Keywords: labor market segmentation; digital platforms; employment; outsourcing; crowdworking; stages of digitalization of business processes; social and labor relations.

For citation: Sadovaya E.S. Formation of the labor market inequality in the digital age. *Social and labor research*. 2021;44(3):32-44.
DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-32-44.

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И СИСТЕМА ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стремительная цифровизация нашей жизни, охватывающая одну за другой все ее стороны, буквально не оставляет времени на глубокое осмысление ее текущих или отдаленных последствий. Одними из них являются социальные последствия цифровизации для занятости, рынка труда. Их осмысление требует прежде всего пони-

мания технологических особенностей цифровой трансформации современной экономики, «перевода» технологического знания на язык гуманитарных наук [1].

В том числе и в контексте осмысления проблемы растущего неравенства, доминирующей в общественно-политическом и научном дискурсе в последнее десятилетие. Еще в 2016 г. компания Oxfam, исследующая проблемы бедности и веду-

щая свою деятельность в более чем 90 странах мира, выпустила доклад, в котором утверждалось: глобальное неравенство достигло исторического максимума, поскольку на долю 1 % самых богатых людей приходится больше богатства, чем на весь остальной мир вместе взятый. По мнению авторов доклада, неравенство – главная причина растущей бедности¹, о чем свидетельствуют десятки показателей, характеризующих этот многомерный процесс. Однако, при всей важности такого рода исследований, их необходимо рассматривать лишь как «моментальный снимок текущих процессов» [2], сигнализирующий о неполадках в работе общественного механизма, но не дающий ответа на вопрос о причинах происходящего.

Рост неравенства в современном мире нельзя рассматривать как некий структурный «сбой» в работе общественной системы (в политэкономическом смысле – сложившейся глобальной системы разделения труда), скорее, он является свидетельством ее «поломки», обусловленной, прежде всего, кардинальным переформатированием социально-трудовой сферы в условиях цифровой экономики. Особенности становления и развития последней посвящается сегодня все большее число исследований. И в России, и за рубежом появились работы, систематизирующие и концептуализирующие имеющиеся на сегодняшний момент подходы к определению и пониманию этого нового, но получающего стремительное распространение явления [3, 4].

В данной работе мы не ставим перед собой задачи анализа или полемики с приведенными в этих работах подходами, тем более, что принципиальных различий между ними нет. Как правило, эксперты фокусируют свое внимание на отдельных аспектах цифровой экономики, анализ которых помогает решать конкретную исследовательскую задачу. Причем в значительной части существующих на сегодняшний день публикаций основное внимание уделяется анализу особенностей организационно-технологической парадигмы цифровой экономики, изменению характера производственных отношений внутри нее.

Однако явление это с точки зрения влияния на экономику и общество оказывается многозначным, многоаспектным, многоуровневым. Представляется важным рассмотреть влияние цифровой экономики на изменение характе-

ра общественных отношений в сфере труда, их цифровую трансформацию (правильнее сказать, трансформацию под воздействием цифровых технологий), продуцирующую рост неравенства в современном мире. В интересах такого анализа принципиальным является различие таких понятий как «оцифровка» и «цифровизация» или «цифровая трансформация», на чем совершенно справедливо настаивают некоторые исследователи [5]. Такой подход представляется совершенно правомерным, поскольку предполагает разделение технологической стороны цифровой экономики, связанной с процессом «перехода информации из аналогового формата в цифровой», и более широких социальных изменений, касающихся различных сторон общественных отношений.

В последнем случае предлагается использовать термин «цифровизация», под которой подразумевается «внедрение в различные сферы общественных отношений новейших цифровых технологий, характеризующихся целостностью создаваемой этими технологиями среды и новыми возможностями для социальных отношений». Именно в такой расширительной трактовке «цифровизация» может быть тождественна «цифровой трансформации», понимаемой как переход всей системы общественных отношений в некое иное качественное состояние.

Важной предпосылкой такого перехода становится превращение современной экономики в конгломерат цифровых платформ, определяемых как «система алгоритмизированных взаимовыгодных взаимоотношений значимого количества независимых участников отрасли экономики (или сферы деятельности), осуществляемых в единой информационной среде, приводящая к снижению транзакционных издержек за счет применения пакета цифровых технологий работы с данными и изменения системы разделения труда»², означающее сетевизацию процесса производства товаров и услуг. Процесс, названный Джеффри Паркером цифровой бизнес-эволюцией, воплотил, по его образному выражению, идею о «платформах, пожирающих конвейеры» [6] или, говоря более определенно, привел к завершению индустриального периода развития общества, понимаемого как система общественных отношений во всем многообразии внутрисистемных институтов и связей. В этом смысле безусловно правомерным

¹ An Economy for the 1%. 210 Oxfam Briefing Paper. 18 January 2016 https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-en_0.pdf (accessed date: 14.05.2020)

² На подкомиссии по цифровой экономике одобрили определение цифровых платформ [Электронный ресурс]. URL: <http://d-russia.ru/na-podkomissii-po-tsifrovoy-ekonomike-odobrili-opredelenietsifrovyyh-platform.html>

является подход, рассматривающий цифровую экономику как новую систему общественных отношений [7].

ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЗАНЯТОСТЬ

Если говорить о технологической составляющей цифровой экономики, то она образуется из соединения следующих основных элементов – техники (компьютеры, серверы, различные датчики, камеры слежения, передающие устройства), связывающей их инфраструктуры (глобальная сеть, ставшая, по образному выражению **Яна ван Дейка**, «нервной системой современного общества» [8]) и программного обеспечения (ПО). Благодаря новым технологиям предприниматели, ранее сначала производившие товары, а затем искавшие возможности их реализации (откуда вытекала, кстати, необходимость содержания серьезной инфраструктуры по продвижению продукции на рынок и осуществления продаж), получают возможность осуществлять производство товаров и услуг «по запросу». Таким образом, в организационно-технологическом плане цифровая экономика – это платформенная (сетевая) экономика, в рамках которой происходит изменение механизмов локации и генерации стоимости [6].

Задача исследования последствий цифрового преобразования бизнес-процессов для занятости требует уточнения его особенностей применительно к условиям конкретных бизнес-активностей. В самом общем виде их вполне правомерно рассматривать применительно к производственному сектору и сфере услуг. И в том, и в другом случае основой цифровизации бизнес-процессов становится их роботизация и автоматизация, имеющие в каждом случае свои специфические особенности, в том числе и в плане их влияния на преобразование отношений между работниками и работодателями, ведущее к глубокой сегментации современного рынка труда.

Говоря о влиянии современных технологий на промышленность, чаще всего обращают внимание на проблемы роботизации и возникающие в этой связи угрозы для занятости в целом [10]. Однако такой подход представляется, на наш взгляд, не совсем корректным. С одной стороны, роботы, действительно, в подавляющей своей массе сосредоточены в обрабатывающих производствах (около 70% из них, по данным World Robot Statistics (IFR), сосредоточены в металлоо-

брабатывающей, электротехнической и автомобильной промышленности)³.

Безусловно, масштабы и области роботизации промпроизводства будут увеличиваться и расширяться. Равно как и процесс дальнейшей оцифровки оборудования, его консолидации в единую, в каких-то сферах даже глобальную, сеть (по мере дальнейшего развития технологий интернета вещей (IoT)), что приведет к формированию совершенно иных принципов функционирования современной промышленности, превращая предприятия в сервисы [11]. Многие из этих «предприятий», ставших сетевыми «распределенными», уже сегодня реализуют не столько конкретные товары, сколько часы фирменного обслуживания. **Именно объединение отдельных производственных процессов в глобальные/локальные сети позволяет говорить о кардинальном преобразовании существующего бизнес-ландшафта современной промышленности.**

Возможны и более радикальные варианты ее реструктуризации. Как отмечают эксперты: «Вполне может случиться, что вместо сотен тысяч занятых в производстве, тысяч переделов и сотен процессов цепочка создания продукта сведется к трем шагам: проектирование и дизайн, 3D-печать, доставка» [12]. Таким образом, современная промышленность в связи с широким распространением цифровых технологий и автоматизацией претерпевает и будет претерпевать революционные преобразования, действительно ведущие к сокращению спроса на труд в условиях существенного роста его производительности. **В результате довольно скоро сформируются практически безлюдные производства с минимальным количеством работников.**

Однако, в промышленности сегодня и так занята незначительная часть работающих: не более 10-15% в развитых странах и 15-20% – в развивающихся. Безусловно, дальнейшая роботизация промышленности, конечно же, внесёт своей определенный вклад в ухудшение ситуации с нехваткой рабочих мест, однако он не будет решающим.

Гораздо большее влияние на современную терциализированную экономику (и с точки зрения преобразования бизнес-моделей, и в плане изменения отношений в сфере труда и роста неравенства на нем) оказывают технологические изменения в сфере сервиса. Вот

³ «US robot density now more than double that of China» <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/us-robot-density-now-more-than-double-that-of-china-ifr-says>

как описывает цифровую сферу услуг в своей знаменитой книге «Революция платформ» Джеффри Паркер, цитируя известного журналиста Джейсона Танца: «Мы запрыгиваем в машины незнакомцев (Lyft, Sidecar, Uber), пускаем их в свободные комнаты (Airbnb), привозим своих собак в их дома (DogVacay, Rover) и едим в их гостиных (Feastly). Мы разрешаем им брать напрокат наши машины (RelayRides, Getaround), лодки (Boatbound), дома (HomeAway) и инструменты (Zilok). Мы доверяем незнакомцам наши самые ценные вещи, наш личный опыт – и нашу жизнь. Так мы вступаем в новую эпоху откровенности, созданную интернетом» [6].

В данном случае речь идет о платформизации сферы услуг, при которой, также как и в промышленности, исчезают традиционные предприятия и их место занимают цифровые платформы. Эти преобразования затрагивают от 60 до 75 % всех работающих. Важно подчеркнуть, что «цена» всех технологических новшеств, преобразующих современную сферу услуг, оказывается крайне низкой по сравнению с применением промышленных роботов. Учитывая размах распространения интернета в современном мире и обеспеченность граждан различными мобильными устройствами, затраты на преобразование сводятся, как правило, к расходам на программное обеспечение и различные датчики и сенсоры, цена которых в условиях глобализации оказывается практически нулевой [13]. А сэкономить при этом удается огромные средства, которые шли ранее на оплату труда персонала, принимая во внимание трудоемкость отраслей этой сферы и масштабы возможного высвобождения занятых. Собственно, этим и определяется стремительная платформизация современной экономики, а также развитие рынка IT-технологий.

АЛГОРИТМЫ МЕНЯЮТ ХАРАКТЕР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Как отмечают эксперты, «основой сетевой экономики является цифровизация всех финансовых и торговых операций» [14]. Естественно, этот процесс не может не оказать влияния на характер труда сферу занятости и систему общественных отношений в целом.

Конечно, общественные отношения изменяются постоянно под воздействием огромного числа факторов. Другое дело, скорость этих изменений, а также наличие «узловых точек», в которых происходит качественное преобразование исследуемого объекта. Стремительное (бук-

вально в течение одного десятилетия) распространение цифровых форматов ведения бизнеса способствовало ускорению процесса преобразования общественных отношений в сфере труда и приобретению им поистине революционного характера, выраженного в отказе от коллективных, условно симметричных (учитывая выравнивающий характер трудового законодательства и коллективных договоров и соглашений), эгалитаристских отношений индустриального типа и переходе к фрагментированным, асимметричным, прекаризованным отношениям цифровой эры.

При этом, справедливости ради следует отметить, что трансформация отношений в сфере труда началась до того, как цифровые технологии полностью преобразовали организационно-технологический ландшафт современной экономики. Необходимость сокращения издержек (значительная часть которых в условиях индустриального общества составляли социальные издержки, в том числе затраты на рабочую силу) послужила триггером трансформационных процессов в сфере труда. В итоге на рубеже веков на глобальном рынке труда возник новый субъект – частные агентства занятости, ставшие посредником в процессе определения условий найма между работниками и работодателями. Этот процесс явился следствием продолжающегося углубления разделения труда, приведшего к выделению вовне части внутреннего бизнес-функционала и концентрации его в рамках отдельных специализированных юридических лиц. Новый механизм организации рабочей силы получил название аутсорсинга.

С точки зрения экономической это позволило существенно повысить производительность труда, с социальной – способствовало сокращению затрат на рабочую силу и понижению социальной защищенности труда. Поскольку эти новации внедрялись достаточно постепенно, крайне неравномерно по отраслям и регионам мира, и касались в первую очередь молодежи, вновь вступающей на рынок труда, они не получили широкого резонанса в научной литературе, вызывая интерес лишь у руководителей кадровых служб и агентств, а также узких специалистов в области управления персоналом и экономики труда [15].

Тем не менее, проведенная оптимизация стала своего рода подготовительным этапом для начавшей бурно развиваться с середины 2000-х годов цифровизации (автоматизации) бизнес-

процессов. На самом деле, прототипы первых программ, ставших позднее содержанием первого этапа программной автоматизации, появились еще в 80-е годы прошлого века. Однако в то время не сложились еще технологические предпосылки, позволившие им позднее получить такое широкое распространение. Речь идет о таких программных продуктах как CRM (Customer Relationship Management, управление взаимоотношениями с клиентами) и ERP (Enterprise Resource Planning, планирование ресурсов предприятия). Первые позволяли более эффективно использовать клиентские базы в сфере продаж, а использование вторых было нацелено на более тесную информационную интеграцию внутренних служб (подразделений) предприятия.

На первом этапе цифровизация была направлена на систематизацию и обеспечение большей доступности информации, необходимой для бесперебойного и эффективного функционирования бизнеса. Она позволяла сократить расходы, связанные с несогласованностью работы отдельных подразделений, сделать более прозрачными данные об основных бизнес-процессах, сократить дублирующие функции различных структурных подразделений, лучше фокусировать стратегии в сфере продаж. Компьютерные программы носили в этот период очевидно вспомогательный характер. Зачастую такая автоматизация вела к увеличению занятости (прямо или через увеличение числа привлекаемых специалистов), поскольку эти программы были достаточно «неудобными» с пользовательской точки зрения, не были стандартизированы и требовали постоянного надзора и доработки со стороны вендоров и обслуживающего технического персонала.

Принципиально важно отметить, что задачи высвобождения конкретных работников (как это происходит в случае внедрения промышленных роботов) применение этих программных продуктов не преследовало, шла оптимизация производственного функционала, выполняемого отдельными профессиональными группами занятых. Экономия на затратах на рабочую силу происходила скорее по линии передачи отдельных функций на аутсорсинг, получивший в этих условиях новый импульс для развития.

Переход ко все более конвергентным программным решениям, опирающимся на широкое использование интегрирующей технологии искусственного интеллекта (ИИ), позволяет условно выделить второй этап программной автоматизации⁴, связанный с появлением реальных «виртуальных» работников – программных роботов.

Технологическими предпосылками его стали: облачные технологии, машинное обучение (ML), глубинный (интеллектуальный) анализ данных (Data Mining, DM), видеоаналитика и машинное зрение, речевые технологии – программы генерации естественного языка (NLG) и обработка естественного языка (NLP), предиктивная аналитика. Именно эти новации позволили кардинально преобразовать бизнес-процессы во всех без исключения сферах человеческой деятельности.

Новые «сотрудники», создаваемые как на основе программ, работающих через графический интерфейс компьютера, так и через его внутренний протокол, получили название «чат-ботов». Функционирующие благодаря широким возможностям ИИ и технологий больших данных, являясь гораздо более быстрыми и комплексными чем прежние, эти программы полностью берут на себя выполнение повторяющихся задач⁵. В итоге бизнес заменяет сегодня чат-ботами работников в самых разных сферах – от торговли до банковского дела.

Вполне закономерно, кстати, что развитие именно этого ПО привело к тому, что выведенный ранее на аутсорсинг функционал автоматизируется в первую очередь (речь идет о таких массовых профессиях как работники колл-центров, центров технологической поддержки, бухгалтерии, HR-отделов и т.п.). По оценкам экспертов, применение RPA (Robotic Process Automation, («интеллектуальные роботизированные работники»), например, повышает эффективность бизнес-процессов по сравнению с аутсорсингом в три раза⁶. В других работах приводятся данные, согласно которым программы, опирающиеся на технологии машинного обучения, распознавания речи и усовершенствованные интерактивные системы голосового ответа, обеспечивают экономию от 60 до 80 % средств по сравнению с услугами обычных колл-центров, предоставляющих их на условиях аутсорсинга [16].

⁴ «условно», так как эти этапы не имеют четко определенных временных рамок: в разных странах и в различных видах экономической деятельности процессы программной автоматизации происходят крайне неравномерно. Такое выделение этапов является, скорее, аналитическим конструктом, нежели хронологически последовательным процессом.

⁵ См. подробнее, A government perspective: Tech Trends 2018. The symphonic enterprise <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/public-sector/us-ps-government-tech-trends-2018.pdf>

⁶ Робот вместо человека: почему бизнесу важно внедрять RPA? <http://www.tadviser.ru/a/436960> (дата обращения: 13.08.2019)

Сегодня мы уже можем говорить о начале третьего этапа программной автоматизации, связанного с процессом «одушевления» роботов-программ⁷. Конечно, задача превращения робота в человека ради самого процесса такого превращения не ставится, и «одушевление» мы не случайно берем в кавычки. Прикладная задача состоит в том, чтобы не столько заменить какого-то конкретного работника, сколько в том, чтобы автоматизировать как можно большее количество выполняемых им должностных обязанностей или производственных функций, в том числе тех, которые требуют уже не просто выполнения повторяющихся действий, но принятия достаточно сложных решений с учетом множества факторов, не поддающихся формализации.

Каким же образом под воздействием описанных выше изменений происходит трансформация механизма организации рабочей силы и почему мы связываем его с ростом неравенства на современном рынке труда? Дело в том, что цифровизация бизнес-процессов чаще всего напрямую не влияет на изменение характера социально-трудовых отношений. Новым типом трудовых отношений, сформировавшимся к началу 10-х годов нашего века, был только аутсорсинг. Цифровизация же влияет на социально-трудовые отношения опосредованно – через сокращение спроса на труд и структурные изменения занятости. Программная автоматизация привела к серьезному сокращению спроса на труд, а кардинальное переформатирование трудовых отношений в соответствии с реалиями цифровой экономики вызвано ее платформизацией.

Предпосылки и особенности процесса формирования платформенной занятости подробно рассматривались нами в предыдущих работах [17]. Ставший уже практически классическим пример компании Uber дает представление о том, как практически выглядит данная трансформация. Имея в своем составе незначительное число сотрудников, платформа (через соответствующее ПО и мобильные приложения) предоставляет возможность миллионам граждан трудиться в качестве водителей. Учитывая отсутствие социальных затрат на содержание сотрудников и парка автомобилей, компания серьезно демпингует на рынке пассажирских перевозок многих государств. Ведь мобильным приложениям, с помощью которых потенциальные таксисты ищут клиентов, не

страшны государственные границы. Этот принцип положен в основу функционирования любой краудворкинговой платформы, формируя новое качество цифровой занятости.

Автоматизация отдельных бизнес-процессов, в итоге которой из промышленности и сферы услуг массово высвобождаются «лишние» работники, вынужденные идти в сферу услуг, чтобы зарабатывать средства для жизни, становится, таким образом, социально-технологической предпосылкой платформизации занятости и появления краудворкинговых платформ, институционализирующих этот процесс. Платформы, с одной стороны, упрощают для этих людей процесс поиска сферы приложения труда, а с другой, фрагментируют социально-трудовые отношения, делая их менее защищенными.

Таким образом, «логика развития цифровых технологий, определяющая трансформацию всей архитектуры экономики и ведущая к изменению общественных отношений и социальной структуры общества, не позволяет подходить к анализу процессов, происходящих в социальной сфере, с позиций индустриального общества. Исчезает понятие «предприятие» в привычном смысле этого слова. Кардинальным образом меняется содержание таких категорий, как «собственность», «занятость», стираются границы между субъектами рынка, трансформируя социальную ткань современного общества» [17 с. 31].

Действительно, то новое по своей цифровой форме «предприятие», возникновение которого мы наблюдаем сегодня – это уже не предприятие в традиционном смысле этого слова, прежде всего, с точки зрения взаимоотношений с работниками. Под влиянием цифровизации бизнес-процессов происходит превращение трудовых отношений из социальных в компьютерные алгоритмы, а «наемный работник» становится «пользователем мобильных приложений». Отношения, конвенционально признававшиеся ранее общественными, все более технологизируются, распыляются, фрагментируются. В роли превращенной формы работодателя выступает ПО, а предприятия, как институты, трансформируются в «биржи талантов», являющиеся, по сути своей, теми же платформами.

Трудно согласиться с авторами, считающими цифровую экономику отчасти призрачной, условной моделью, «возникшей на стыке дискурса и реальности» [3]. Отнюдь. В части преобразования отношений между основными субъектами рынка

⁷ См., например, Математические модели цифровых двойников (эмоции роботов) <http://spkurdyumov.ru/main/matematicheskie-modeli-cifrovyyh-dvoynikov/>

труда цифровая экономика оказывается наглядной, зримой, вполне реальной. Характер труда в этих новых условиях далеко не всегда меняется кардинальным образом, виртуальной оказывается среда взаимодействия субъектов рынка труда (облачные технологии доводят эту виртуальность до предела), трансформируя способы регулирования отношений с работниками. Кроме того, благодаря новым технологиям появляются уже действительно «виртуальные работники» – программные роботы, использование которых позволяет сделать конкурентное давление на работников еще более существенным.

Разница между фрилансом, знакомым нам по прошлым временам, и современной платформенной занятостью состоит в том, что если раньше через кадровые онлайн-платформы или профессиональные социальные сети осуществлялась в основном высокопрофессиональная занятость, то сегодня краудворкинг становится возможностью для реализации своих трудовых функций для людей с низким уровнем квалификации, профессиональной подготовки и претензий на качество трудовой жизни⁸. Алгоритмы становятся своего рода дюркгеймовскими «социальными фактами». Внедряясь в процесс производства и подчиняя его себе, они предопределяют не только действия отдельных людей, но трансформируют отношения между ними.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА НА ТРУД В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И СТРУКТУРНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА

Описываемый процесс имеет не только политэкономическое, но и макроэкономическое измерение – его правомерно рассматривать с точки зрения структурной трансформации современного рынка труда, становящегося все менее эгалитарным по условиям занятости. Казалось бы, парадокс – высокотехнологичная экономика сулила человечеству значительный выигрыш, и она принесла его во многие сферы, однако одновременно способствовала стремительному росту неравенства в обществе. Об исчезающем среднем классе сегодня не говорит только ленивый политик или эксперт, включая глав государств, нобелевских лауреатов и представителей ведущих международных институтов. «Виной» всему оказывается

именно процесс платформизации экономики и современного рынка труда.

Надо сказать, что рост технологичности производства всегда ведет к росту производительности труда, а значит, к сокращению спроса на труд, проявляющемуся либо в расширении рынка сбыта, либо в росте незанятости населения. Этот процесс находит свое отражение и в изменении параметров занятости, в том числе, ее отраслевой и профессионально-квалификационной структуры. Структурные изменения в занятости, которые сегодня принято характеризовать как ее постиндустриальную трансформацию, начались в развитых странах еще в середине 70-х годов прошлого века. Именно в этот период в очередной раз в практической плоскости возник вопрос, куда деть излишки рабочей силы, высвобождающейся из видов деятельности, связанных с промышленным производством.

Экономическая глобализация, вовлечение все большего числа стран в процесс создания стоимости (прежде всего, Китая, а затем и России) и углубление уровня разделения труда позволили затормозить негативные изменения в мировой экономике, накапливавшей дисбалансы. Высвобождавшиеся излишки рабочей силы перетекали в сферу услуг, в том числе, в те ее отрасли, которые были связаны с глобализацией (маркетинг, реклама, логистика, ИТ-сфера, юридическая служба), и занятость в которых росла на протяжении 90-х-2000-х годов. С точки зрения квалификационной структуры занятых рынок труда постиндустриальной экономики этого периода был достаточно эгалитарным по условиям найма, также, как и позднеиндустриальный рынок. С той лишь разницей, что преобладавших в последнем случае «синих воротничков» заменили «белые воротнички». При этом сложившийся к середине прошлого века индустриальный тип регулирования социально-трудовых отношений, подразумевавший постоянный контракт и страхование социальных рисков, а также правовую защиту интересов работника не только через законодательство, но и систему социального диалога, практически не претерпел изменений до начала платформенной трансформации занятости. В научном и общественно-политическом дискурсах этот период нашел свое отражение в концепте «среднего класса».

По мере дальнейшего роста производительности труда, получившего новый импульс благодаря цифровой автоматизации бизнес-процессов, сокращение спроса на труд ускорилось. Одноре-

⁸ Sharing Economy logistics. Rethinking logistics with access over ownership. DHL. May 2017. https://www.dhl.com/content/dam/downloads/g0/about_us/logistics_insights/DHLTrend_Report_Sharing_Economy.pdf

менно, в отличие от предыдущих технологических революций, резко сократились возможности расширения рынков, учитывая, что сложившаяся модель разделения труда является действительно глобальной.

При этом важнейшей особенностью трансформации рынка труда становится то, что потеря работы угрожает сегодня не только, и даже не столько, низкоконкурентным группам работников (обладающих низкими уровнем профессионального образования и квалификации), сколько работникам, обладающим средним уровнем профессиональной подготовки и квалификации, составляющим основу того самого «среднего класса». Технологически механизм автоматизации производственных функций работников подробно описывается самими программистами, предлагающими рынку свои программные продукты: «ИИ – это инструмент автоматического принятия линейных решений, таких как выдача кредита, выбор поставщика, подбор и оценка персонала и т.д. Поэтому никакого эффекта от внедрения ИИ достичь будет невозможно без замены или увольнения людей, составляющих среднее звено персонала в современных компаниях и отвечающих за принятие таких решений в настоящее время»⁹.

Мы уже писали, что задачи ликвидации конкретных рабочих мест, или отдельных профессиональных групп занятых, бизнес, проводя автоматизацию, перед собой не ставит. И тем не менее, широкое применение компьютерных алгоритмов неизбежно ведет к сокращению занятости по многим «массовым» профессиям сферы обслуживания. Именно она стала одной из первых, подвергшихся цифровой трансформации, приведшей к сокращению количества «классических» рабочих мест. Если учесть, что, по оценкам экспертов, самыми «находящимися под угрозой цифровизации» отраслями сегодня являются торговля, транспорт, госуправление, образование¹⁰, можно назвать и целый ряд профессий, занятость по которым будет значительно сокращаться в самое ближайшее время, о чем, в частности, и говорят представители ведущих российских компаний по подбору специалистов. Глава компании Суперджоб: «У нас был прогноз, что в течение 10 лет число бухгалтеров сократится в 10 раз в связи с переходом на электронный документооборот (ЭДО),

но все происходит гораздо быстрее, в реальном времени. Менеджеры, которые ведут кадровый учет – тоже будут не востребованы после внедрения ЭДО, перехода на электронные трудовые книжки»¹¹.

Единственное, что может сегодня затормозить процесс автоматизации, это удешевление человеческого труда, однако, учитывая низкую стоимость внедрения программных роботов, особо рассчитывать на это сегодня не приходится.

О том, что процесс цифровизации бизнесов и дальше будет набирать обороты, свидетельствуют, в частности, данные компании Deloitte, исследовавшей ожидания руководителей, собирающихся осуществлять в своих компаниях программную автоматизацию. На сегодняшний день 53% респондентов уже внедрили их на своих предприятиях. Ожидается, что в ближайшие два года этот показатель увеличится до 72% и если процесс пойдет такими темпами, то в течение следующих пяти лет технологии программной роботизации станут практически всеобщим явлением. Характерно, что 78% из тех, кто уже внедрил у себя эти технологии, собираются значительно увеличить свои расходы на приобретение этого программного продукта в течение следующих трех лет¹². В итоге мы имеем весьма неутешительные прогнозы по росту высвобождений из сферы традиционной занятости на самые ближайшие годы¹³. Аналогичные прогнозы даются экспертами и для России [18].

Именно в этой связи наблюдается перетекание высокообразованных работников в низкоквалифицированные сегменты, в результате чего те, кто имеет низкий уровень образования, чувствуют себя еще хуже, даже в странах, которые традиционно принято считать благополучными¹⁴. Эти тенденции в значительной мере противоречат

¹¹ «Глава Superjob.ru: Краткосрочный прогноз – катастрофический. Кто-то просто умрет». https://sobesednik.ru/obshchestvo/20200601-aleksej-zaharov-revoluciya-uz?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com 02.06.2019

¹² Deloitte Global RPA Survey. Deloitte's third annual RPA Survey. – URL: <https://www2.deloitte.com/bg/en/pages/technology/articles/deloitte-global-rpa-survey-2018.html> (дата обращения: 15.08.2019)

¹³ Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy (May 2013). Report. – URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/disruptivetechologies> (дата обращения: 03.12.2018)

¹⁴ OECD Employment Outlook 2019. «The Future of Work». <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/fbf42313-en.pdf?expires=1588082254&id=id&accname=guest&checksum=71033F949DF7193E683CAE51E6F87FEC>; TECHNOLOGY AT WORK v2.0. The Future Is Not What It Used to. Citi GPS: Global Perspectives & Solutions January 2016. https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work_2.pdf

⁹ См., например, [http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Обзор:Искусственный_интеллект_2018_\(07.09.2019\)](http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Обзор:Искусственный_интеллект_2018_(07.09.2019))

¹⁰ Цифровизация экономики. <http://bit.samag.ru/uart/more/67>

делавшимся еще несколько лет назад прогнозам относительно того, что автоматизация ведет в основном к ликвидации рабочих мест низкой квалификации [19]. Наоборот, наблюдается рост занятости в сфере обслуживания высших классов, «занятости от изобилия» [20], предоставляя рабочие места в основном лицам с низким уровнем образования. Если говорить более широко, то сектор ухода за пожилыми может стать в этих условиях главным работодателем [21]. Еще одним механизмом адаптации населения к сокращению спроса на труд становится рост интернет-занятости, которую можно квалифицировать как квази-занятость – появляются такие виды занятий, как интернет-коучинг, блогинг, инфлюэнсинг и прочие виды активности, получившие название мэнимейкинга.

Конечно, изменения в структуре занятости достаточно инерционны, а кроме того, в современных условиях касаются они в большей степени не изменений в профессионально-квалификационной и профессиональной структуре занятости, а механизмов организации рабочей силы. Именно поэтому плохо фиксируются традиционными статистическими показателями. В итоге о происходящих на рынке труда изменениях мы можем судить по росту самозанятости и неформальной занятости, сокращению доходов населения (перестает работать механизм «просачивания»). А в развитых странах растет, кроме того, численность совершенно новой категории молодых людей, получившая определение NEETs¹⁵, полностью находящейся вне «поля зрения» государства.

Рост самозанятости, возобновившийся в развитых странах после многих десятилетий упадка [22], оказывается явлением не просто неслучайным, но имманентным для цифровой экономики. Так, самозанятые составляют сегодня до 45 % от числа в занятых в оптовой и розничной торговле, например¹⁶. На это еще в середине 10-х годов обращали внимание эксперты Всемирного банка, анализируя влияние цифровизации на сферу труда. Причем в докладе он рассматривается исключительно как положительное явление, свидетельствующее о том, что «в цифровой экономике быстро расширяются новые возможности для

предпринимательской деятельности и самореализации людей»¹⁷. Однако здесь важно подчеркнуть, что современная самозанятость – это не столько высокооплачиваемый фриланс, сколько превращенная форма занятости по найму, новая форма трудовых отношений, позволяющая работодателям освобождаться от необходимости уплаты взносов в социальные фонды.

Бурный рост самозанятости стал возможен, в первую очередь, благодаря платформизации экономики, сформировавшей для этого технологическую основу, облегчая доступ на рынок труда в любой точке мира обладателю мобильного устройства, имеющему выход в интернет. Еще за несколько лет до пандемии коронавируса от 5 % до 45 % занятых в той или иной стране пользовались этими возможностями¹⁸. Кроме того, сама терциализованная структура постиндустриальной экономики способствует такого рода трансформациям.

Качество и защищенность труда в этих условиях, естественно, падают, а кроме того, как свидетельствуют исследования МОТ, проводившиеся в 2015-17 гг., растут масштабы неоплачиваемой занятости, в том числе, в связи с необходимостью постоянного поиска работы¹⁹. Так, согласно данному исследованию, в среднем в течение недели работники, находившие работу через краудворкинг-платформы, тратили на нее 24,5 часа, из которых 18,6 часа оплачивались, а 6,2 часа – нет. В результате на каждый час оплаченной работы приходилось 20 минут бесплатного поиска работы, прохождения тестов и т.п. В итоге – переработки, работа в ночное и вечернее время. В тоже время спрос на рабочие места растет в связи с падением доходов работающих. Если учесть частоту смены видов деятельности, очевидно, что и интенсивность ее растет.

Важно отметить также, что именно эти новые рабочие места, являясь слабо защищенными тра-

¹⁷ Доклад о мировом развитии 2016. «Цифровые дивиденды» <http://documents.worldbank.org/curated/en/22472146798878739/pdf/102724-WDR-WDR2016Overview-RUSSIAN-WebRes-Box-394840B-OUO-9.pdf>

¹⁸ Массовая уникальность — глобальный вызов в борьбе за таланты. [Mass uniqueness is a global challenge in the fight for talent]. BCG, Inc. 2019. Available at: <https://web-assets.bcg.com/f9/24/5f3a82564d6fa0d27a6d767ae0f6/rus-bcg-mas-unique-27-228998.pdf>

¹⁹ Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world

International Labour Office – Geneva, ILO, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf ISBN 978-92-2-031025-0 (web pdf); OECD Employment Outlook 2019. «The Future of Work». <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/xfb42313-en.pdf?expires=1588082254&id=id&accname=guest&checksum=71033F949DF7193E683CAE51E6F87FEC>

¹⁵ «Not in Education, Employment or Training», так обозначают молодых людей в возрасте 15-34 года, не работающих, не посещающих учебные заведения и не получающих профессиональную подготовку в какой-либо форме.

¹⁶ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition. 29 April 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf

диционными институтами рынка труда, испытывают наибольшее давление в случае ухудшения экономической конъюнктуры. Свидетельством чему является ситуация с коронакризисом. Именно самозанятые пострадали от него в наибольшей мере. Таковых оказалось около 436 млн по всему миру, 232 млн из которых представляют сферу оптовой и розничной торговли²⁰.

ВЫВОДЫ

В апреле 2020 г. увидел свет доклад МОТ «Защита работников и предприятий в сфере туризма», в котором звучат крайне тревожные нотки: «Пандемия COVID-19 уничтожила мир труда. В 2020 г. было потеряно 255 миллионов рабочих мест. Это в четыре раза больше, чем во время финансового кризиса 2009 года»²¹. Действительно, коронакризис очень сильно повлиял на все стороны жизни международного сообщества, включая сферу труда. Однако хотелось бы подчеркнуть, что негативные явления в сфере занятости начали развиваться задолго до пандемии и главным фактором этих трансформаций была цифровизация экономики.

Преобразование рынка труда под воздействием цифровых технологий ведет к серьезному снижению спроса на труд, который сохраняется лишь в двух крайних сегментах: верхнем (поскольку творческий высокопрофессиональный труд пока невозможно автоматизировать) и в нижнем (некоторые виды такой деятельности трудно автоматизировать, а порой дешевле нанять людей, выполняющих те или иные виды работ).

В итоге рынок труда продолжает разделяться на практически полностью изолированные части – сегмент высокопрофессиональной занятости, связанной с формирующимся новым технологическим укладом, и сегмент депрофессионализированной занятости, которую сегодня все чаще

классифицируют как «безворотничковую»²², в противовес «беловоротничковой» и «синеворотничковой» занятости индустриальной эпохи. Люди все чаще становятся «частичными» работниками, «дополнениями» к различным «когнитивным агентам», ботам и прочим алгоритмам, образуя с ними единое целое с точки зрения производственного процесса.

При этом социальная и профессиональная мобильность в этой группе занятых снижена значительно в силу целого ряда достаточно очевидных причин – таких, например, как сокращение возможностей для получения востребованной на высокотехнологичном рынке труда профессии, отсутствие мотивации, невозможность потратить достаточно времени на переподготовку ввиду необходимости зарабатывания денег, отсутствие поддержки со стороны работодателя или государства, что делает складывающееся неравенство «застойным» явлением. Причем речь идет и о развитых странах, граждане которых сталкиваются с перечисленными барьерами²³. Профессиональная занятость с имманентно присущими ей социальными гарантиями постепенно становится не обыденностью, а привилегией.

Цифровая экономика, не являясь сама по себе новым типом общественных отношений, несомненно ведет к складыванию новых общественных отношений через трансформацию социально-трудовой сферы [17]. И это новое общество по природе своей становится менее эгалитарным, в нем гораздо больше системного неравенства, оно продуцирует социальные риски и дисбалансы в гораздо большем, чем прежде масштабе.

²⁰ ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition. 29 April 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf

²¹ Protect workers and businesses in the tourism industry. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_789842/lang--en/index.htm

²² A government perspective: Tech Trends 2018. The symphonic enterprise. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/public-sector/us-ps-government-tech-trends-2018.pdf>

²³ OECD Employment Outlook 2019. «The Future of Work». <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/fbf42313-en.pdf?expires=1588082254&id=id&accname=guest&checksum=71033F949DF7193E683CAE51E6F87FEC>

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Яницкий О. Н. Социология риска: ключевые идеи. Мир России. 2003;(1):12.
2. Бауман З. Идет ли богатство немногих на пользу всем прочим? Издательство Института Гайдара Москва 2015;(3).
3. Бухт Р., Хикс Р. Определение, концепция и измерение цифровой экономики // Вестник международных организаций. 2018;(13 (2)):148–151 (на русском и английском языках), DOI: 10.17323/1996-7845-2018-02-07
4. Кох Л. В., Кох Ю. В. Анализ существующих подходов к измерению цифровой экономики // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019;(12 (4)):78–89. DOI: 10.18721/JE.12407
5. Осипова Н. Г. Социальное неравенство в современном мире: новые формы и особенности их проявления в России. Научная монография / Под общей редакцией доктора социологических наук, профессора Н. Г. Осиповой. М.: Перспектива, 2021; 276 с. ISBN 978-5-88045-478-5 С.С. 150–152.
6. Parker G. G., Choudary S. P., M.W. Van Alstyne. Platform Revolution. How Networked Markets Are Transforming the Economy-And How to Make Them Work for You. Mann, Ivanov and Ferber, 2017. 352 p.
7. Castells M. The Information Age. Economy, Society, and Culture. Vol. I: The Rise of the Network Society. Oxford, Wiley-Blackwell, 2010. 625 p.; Technology Vision 2016. URL: <https://www.accenture.com/ru-ru/company-news-release-techvision-2016> (дата обращения: 30.10.2017)
8. Van Dijk J. The Network society. Social aspects of new media. L., 2006. P. 2. 340 p.
9. Dahlman C., Mealy S., Wermelinger M. Harnessing the digital economy for developing countries // OECD Development Centre Working Papers 334. OECD Publishing, 2016. 80 p.
10. Arntz M., T. Gregory, U. Zierahn. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2016. p. 25. https://www.researchgate.net/publication/303311529_The_Risk_of_Automation_for_Jobs_in_OECD_Countries_A_Comparative_Analysis
11. Камнева «Вышли в сеть: Технологии радикально меняют бизнес-модели». Российская газета. Спецвыпуск № 230 (7396) 1 <https://rg.ru/2017/10/11/tehnologii-radikalno-pomeniait-biznes-modeli.html> (21.05.2019)
12. Агеев А., Аверьянов М. и др. «Цифровое общество: архитектура, принципы, видение». Экономические стратегии. 2017;(1):124. УДК 338.1.
13. Садовая Е. С., Сауткина В. А., Зенков А. Р. Формирование новой социальной реальности: технологические вызовы. М.: ИМЭМО РАН, 2019; 190 с. ISBN 978-5-9535-0564-2 DOI:10.20542/978-5-9535-0564-2 С. 31
14. Щербаков А. В., А. В. Олескин, В. Ю. Румянцев; Сетевая экономика / Институт социально-экономического прогнозирования им. Д.И. Менделеева, Сретенский клуб им. С.П. Курдюмова. М.: Грифон, 2020. 72 с. ISBN 978-5-98862-600-8 с. 7 <http://spkurdyumov.ru/uploads/2020/12/setevaya-ekonomika-kniga.pdf>
15. Садовая Е. С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России). М.: ИМЭМО РАН, 2013. 205 с. ISBN 978-5-9535-0388-4. С.С. 71–75.
16. Frey Carl Benedikt and Osborne Michael A. The Future of Employment: how susceptible are Jobs to Computerisation? (September 17, 2013). – URL: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf с.18 (дата обращения: 13.08.2019)
17. Садовая Е. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда. Мировая экономика и международные отношения, 2018; (62 (12)): 35–45. [The digital economy and the new labor market paradigm] World economy and international relations, 2018, vol. 62, no. 12, pp. 35–45] <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45>
18. Земцов С. «Потенциальная роботизация и экономика незнания в регионах России» [“Potential robotization and the economy of ignorance in the regions of Russia”]. Available at: https://www.researchgate.net/publication/324647735_Potencialnaa_robotizacia_i_ekonomika_neznania_v_regionah_Rossii
19. Michaels G., Graetz G. Estimating the impact of robots on productivity and employment. 18 March 2015. <https://voxeu.org/article/robots-productivity-and-jobs>
20. Autor David. Work of the Past, Work of the Future. NBER Working Paper No. 25588 February 2019 https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25588/w25588.pdf DOI 10.3386/w25588
21. Witte Klemens. «Technological innovation: The challenges for labour». <https://doc-research.org/2017/12/technological-innovation-challenges-labour/>
22. Bögenhold D., Klinglmaier R., Kandutsch F. (2017) Solo Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour in the Gig Economy. Foresight and STI Governance, vol. 11, no 4, pp. 23–32. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32 <https://foresight-journal.hse.ru/data/2017/12/24/1159812153/2-%D0%91%D0%B5%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D1%85%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%B4-23-32.pdf>

REFERENCES

1. Yanitskiy O.N. Sociology of Risk: Key Ideas. The world of Russia. 2003;1:12. (In Russ.).
2. Bauman Z. Does the wealth of the few benefit everyone else? Gaidar Institute Publishing House Moscow 2015. 3 p. (In Russ.).
3. Bukht R., Khiks R. Definition, Concept and Measurement of the Digital Economy. Bulletin of international organizations. 2018;13(2):148–151. DOI: 10.17323/1996-7845-2018-02-07.
4. Kokh L.V., Kokh Yu.V. Analysis of existing approaches to measuring the digital economy. Scientific and technical bulletin of SPbSPU. Economic sciences. 2019;12(4):78–89. DOI: 10.18721 / JE.12407. (In Russ.).
5. Osipova N.G. Social inequality in the modern world: new forms and features of their manifestation in Russia. Scientific monograph / ed. by Professor N.G. Osipova. Moscow: Perspective; 2021. 276 p. ISBN 978-5-88045-478-5. 150–152 pp. (In Russ.).
6. Parker G.G., Choudary S.P., M.W. Van Alstyne. Platform Revolution. How Networked Markets Are Transforming the Economy-And How to Make Them Work for You. Mann, Ivanov and Ferber; 2017. 352 p.

7. Castells M. The Information Age. Economy, Society, and Culture. Vol. I: The Rise of the Network Society. Oxford, Wiley-Blackwell; 2010. 625 p.; Technology Vision 2016. URL: <https://www.accenture.com/ru-ru/company-news-release-techvision-2016> (accessed on 30.10.2017).
8. Van Dijk J. The Network society. Social aspects of new media. L.; 2006. P. 2. 340 p.
9. Dahlman C., Mealy S., Wermelinger M. Harnessing the digital economy for developing countries. OECD Development Centre Working Papers 334. OECD Publishing; 2016. 80 p.
10. Arntz M., Gregory T, Zierahn U. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2016. 25 p. URL: https://www.researchgate.net/publication/303311529_The_Risk_of_Automation_for_Jobs_in_OECD_Countries_A_Comparative_Analysis
11. Kamneva "Going online: Technologies are radically changing business models." Russian newspaper. Special issue No. 230 (7396) 1 URL: <https://rg.ru/2017/10/11/tehnologii-radikalno-pomeniaut-biznes-modeli.html> (21.03.2019)
12. Ageev A., Averyanov M. et al. "Digital society: architecture, principles, vision." ECONOMIC STRATEGIES. 2017;1:124. UDC 338.1. (In Russ.).
13. Sadovaya E.S., Sautkina V.A., Zenkov A.R. Formation of a new social reality: technological challenges. Moscow: IMEMO RAN; 2019. 90 p. ISBN 978-5-9535-0564-2 DOI: 10.20542 / 978-5-9535-0564-2. 31p. (In Russ.).
14. Shcherbakov A.V., Oleskin A.V., Rumyantsev V.Yu. Network Economy / Institute of Socio-Economic Forecasting named after DI. Mendeleev, S.P. Kurdyumov Sretensky club. Moscow: Griffon; 2020. 72 p. ISBN 978-5-98862-600-8. 7 p. URL: <http://spkurdyumov.ru/uploads/2020/12/setevaya-ekonomika-kniga.pdf>
15. Sadovaya E.S. International labor standards: institutions and mechanisms of implementation (experience of developed countries and Russia). Moscow: IMEMO RAN; 2013. 205 p. ISBN 978-5-9535-0388-4. 71-75 pp. (In Russ.).
16. Frey Carl Benedikt and Osborne Michael A. The Future of Employment: how susceptible are Jobs to Computerisation? September 17, 2013. 18 p. URL: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf. (accessed on 13.08.2019)
17. Sadovaya E. The digital economy and the new labor market paradigm. World economy and international relations. 2018;62(12):35-45. URL: <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2018-62-12>
18. Zemtsov S. Potential robotization and the economy of ignorance in the regions of Russia. URL: https://www.researchgate.net/publication/324647735_Potencialnaa_robotizacia_i_ekonomika_neznania_v_regionah_Rossii
19. Michaels G., Graetz G. Estimating the impact of robots on productivity and employment. 18 March 2015. URL: <https://voxeu.org/article/robots-productivity-and-jobs>
20. Autor David. Work of the Past, Work of the Future. NBER Working Paper No. 25588 February 2019. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25588/w25588.pdf DOI 10.3386/w25588
21. Witte Klemens. "Technological innovation: The challenges for labour". URL: <https://doc-research.org/2017/12/technological-innovation-challenges-labour/>
22. Bögenhold D., Klinglmaier R., Kandutsch F. Solo Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour in the Gig Economy. Foresight and STI Governance. 2017;11(4):23-32. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32 <https://foresight-journal.hse.ru/data/2017/12/24/1159812153/2-%D0%91%D0%B5%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D1%85%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%B4-23-32.pdf>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Елена Сергеевна Садовая – кандидат экономических наук, доцент, зав. отделом комплексных социально-экономических исследований Национального исследовательского института мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук, Москва, Россия

Elena S. Sadovaya – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Head of the Department of Comprehensive Social and Economic Research, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
sadovaja.elena@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 21.05.2021; после рецензирования 17.06.2021, принята к публикации 20.06.2021.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 21.05.2021; revised on 17.06.2021 and accepted for publication on 20.06.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-45-53

УДК 331.101.52

JEL J23, 44

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА ВО ВРЕМЯ И ПОСЛЕ ПАНДЕМИИ

Р. Ульмасов

Российско-Таджикский (Славянский) университет, Душанбе, Таджикистан

Н. КурбановРоссийский государственный геологоразведочный университет
имени Серго Орджоникидзе, Москва, Россия**АННОТАЦИЯ**

Цель работы – исследование уровня влияния трудовой миграции на строительный и другие секторы российской экономики, где в больших масштабах используется рабочая сила из Таджикистана и других стран СНГ, с учётом фактора пандемии коронавируса. Методической основой исследования стал анализ статистических данных. Авторы используют также общенаучные и специальные методы исследования. Выделены стратегические вызовы и ориентиры в развитии трудовой миграции. Показаны отличия и общие черты отношения к трудовым мигрантам со стороны работодателей и государственных органов, а также отмечены некоторые особенности миграционного человеческого капитала, связанные со сложностью и многообразием культур, знаний, способностей, навыков, умений, квалификации, опыта и мотивации. Авторы делают вывод о том, что восстановление масштабов трудовой миграции при условии массовой вакцинации и соблюдении санитарно-эпидемиологических требований позволило бы обеспечить в полном объеме рабочей силой строительный и другие сегменты экономики России, набрать необходимые темпы развития и предлагают конкретные меры по оптимизации миграционных потоков и рациональному использованию труда приезжих.

Ключевые слова: ковид; рынок труда; демография; трудовая миграция; работодатель; дефицит работников; заработная плата.

Для цитирования: Ульмасов Р., Курбанов Н. Трудовая миграция и особенности функционирования российского рынка труда во время и после пандемии. *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):45-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-45-53.

ORIGINAL PAPER

LABOR MIGRATION AND FEATURES OF THE FUNCTIONING OF THE RUSSIAN LABOR MARKET DURING AND AFTER THE PANDEMIC

R. Ul'masov

Russian-Tajik Slavonic University, Dushanbe, Tajikistan

N. Kurbanov

Sergo Ordzhonikidze Russian State University for Geological Prospecting, Moscow, Russia

ABSTRACT

The paper aims to study the impact of labor migration on the construction and other sectors of the Russian economy, where labor from Tajikistan and other CIS countries is widely used, considering the factor of the coronavirus pandemic. The methodological basis of the study was the analysis of statistical data. The authors apply general scientific and special research methods.

The study highlights the strategic challenges and guidelines for the development of labor migration. The paper outlines differences and common features of attitudes towards labor migrants on the part of employers and

government agencies, as well as some features of migrating human capital associated with the complexity and diversity of cultures, knowledge, skills, abilities, qualifications, experience and motivation. The authors conclude that the restoration of labor migration in conditions of mass vaccination and compliance with sanitary and epidemiological requirements would fully provide labor for the construction and other segments of the Russian economy, gain the necessary pace of development, and propose specific measures to optimize migration flows and rational use of labor migrants.

Keywords: COVID-19; labor market; demography; labor migration; employer; labor shortage; pay.

For citation: Ul'masov R., Kurbanov N. Labor migration and features of the functioning of the Russian labor market during and after the pandemic. *Social and labor research*. 2021;44(3):45-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-45-53.

ВВЕДЕНИЕ

Мир переживает сильнейшую глобальную пандемию за последние 100 лет. По последним данным (27.04.2021 г.) более 17 млн человек в 191 стране заболели коронавирусной инфекцией, 2552 тыс. из них умерли. Пандемия наносит мировой экономике ущерб в размере «около 400 миллиардов долларов в месяц. На сегодняшний день во всем мире утеряно 500 миллионов рабочих мест»¹. Эксперты Организации Объединенных Наций (ООН) рассказали, какие меры спасут мировую экономику от влияния пандемии коронавируса. В 2021 г. рост мировой экономики может составить 4,7%. Об этом заявили эксперты в докладе ООН об экономических перспективах, согласно которому из-за пандемии коронавируса в 2020 г. был зафиксирован максимальный спад экономики со времен Великой депрессии.

Глобальный долг вырос в 2020 г. до \$281 трлн – это в 3,5 раза больше размера самой мировой экономики. Уже через полтора года объем займов может дорасти до \$300 трлн (рис. 1).

Страны оказались в долговой яме из-за трат на борьбу с пандемией коронавируса. Госдолг России за 2020 г. увеличился на 5,42 трлн руб., составив 18,99 трлн руб. (17,8% ВВП). В докризисном 2019 г. рост госдолга составил 7,8%, или 976 млрд руб.

Потери рабочего времени объясняются либо переводом работников на сокращенное рабочее время, либо «беспрецедентными» масштабами сокращения рабочих мест, от которого пострадало 114 млн человек². Существенно, что 81 млн человек (71% общего объема сокращения занятости) классифицировать как безработных нельзя, поскольку люди не имели возможности трудиться, как правило, из-за связанных с пандемией огра-

¹ Из Послания Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису. 30.12.2020.

² МОТ: Восстановление после беспрецедентного кризиса на рынке труда может оказаться неустойчивым и неравномерным. COVID-19: Защитить работников на рабочих местах. ILO https://www.ilo.org/news/WCMS_756173_lang--ru

ничений, либо просто прекращали поиски работы. Поэтому, если брать в расчет только безработицу, это приведет к существенной недооценке воздействия COVID-19 на рынок труда.

Общий ущерб глобальной экономике до 2025 г. может достигнуть \$35 трлн, считает профессор экономики Австралийского национального университета Уорвик Маккиббин³. По данным МВФ, к 2024 г. мировой объем производства по-прежнему будет на 3% ниже, чем прогнозировалось до пандемии, причем больше всего пострадают страны, зависящие от туризма и услуг.

С момента возникновения пандемии COVID-19 трудовую деятельность прекратили более одной шестой всех молодых людей, а у тех, кто продолжает трудиться, объем рабочего времени сократился на 23%, сообщила Международная организация труда. В 2019 г. безработица среди молодежи и без того составляла 13,6%, превышая аналогичный показатель для любой другой категории. В мире насчитывалось порядка 267 млн молодых людей, которые не работали, не учились и не проходили профессиональной подготовки. Цифровизация и пандемия ускорили преобразования на рынке труда. Теперь во всем мире люди будут терять работу не только из-за распространения новых технологий, как предсказывалось ранее, но и из-за экономического кризиса, утверждает в докладе Future of Jobs («Будущее рабочих мест 2020»), опубликованном недавно Всемирным экономическим форумом (ВЭФ). Согласно докладу, к 2025 г. новые технологии уничтожат 85 млн рабочих мест и создадут взамен 97 млн новых. Но эти новые рабочие места будут появляться значительно медленнее, чем ожидалось раньше, а старые рабочие места начнут исчезать, напротив, быстрее. По мнению ВЭФа, пандемия COVID-19 значительно усугубила неравенство на рынке труда, впервые с кризиса 2008–2009 гг. остановила рост занятости и ускори-

³ Эксперты оценили ущерб мировой экономике от коронавируса в \$35 трлн. Финансы и инвестиции. 07.09.2020.

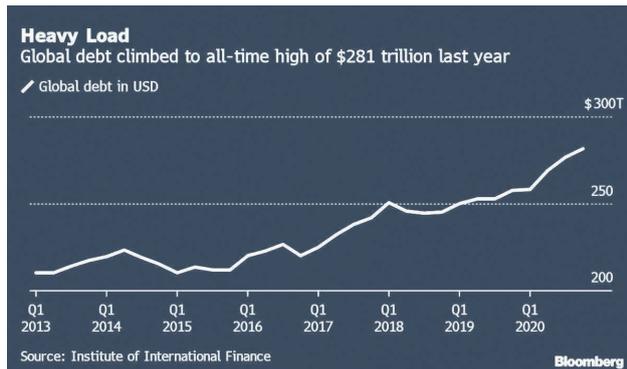


Рис. 1 / Fig. 1. Мировой долг в трлн долл. США / Global debt, trillions of US dollars

Источник / Source: Институт международных финансов / Institute of International Finance.

ла развитие четвертой промышленной революции и всеобщую цифровизацию.

Страны, которые ориентировались на экспорт трудовых ресурсов, лишились существенных денежных поступлений из-за границы, что сказалось на социально-экономическом положении и принимающих стран. По данным ООН, порядка двух третей международных мигрантов проживают всего в 20 государствах, в первую очередь – странах с высоким уровнем дохода. Масштабы международной миграции постоянно растут. При этом Россия также является одним из лидеров по числу своих граждан, живущих за границей (11 млн человек).

Количество международных мигрантов достигает почти 272 млн человек во всем мире, при этом почти две трети из них являются трудовыми мигрантами⁴. Доля международных мигрантов (сейчас – 3,5 %) уже превышает прогнозную оценку (2,6 %), сделанную в расчете на 2050 г. Последствия пандемии коронавируса могут в следующие 3-5 лет поставить под угрозу развитие мировой экономики, предостерегают эксперты Всемирного экономического форума (ВЭФ). Если рынок труда – организм, обеспечивающий жизнедеятельность общества и экономики, то миграция – по определению Гуттереша «двигатель экономики», его сердце и душа.

Недавно старший научный сотрудник РАН-ХиГС, руководитель группы исследований миграции и этничности, кандидат социологических наук Евгений Варшавер заявил: «В мире сейчас принято рассматривать мигрантов не как угрозу, а как возможность, – говорит он. – Почему мы видим в них опасность? В каком-то смысле мигранты – это для нас новая нефть. Важно оценить

⁴ ЮМ UN MIGRATION. Доклад о миграции в мире 2020. С.2

новые направления для миграции, подойдя к этому научно. Такая работа позволит взвешенно подойти к вопросу их привлечения в Россию. Это залог демографической безопасности и экономического развития страны»⁵.

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА И МЕЖДУНАРОДНАЯ МИГРАЦИЯ

Российский рынок труда имеет свои особенности. Он еще не полностью сформирован. Российский наемный персонал не отличается высокой мобильностью. Причины этого специалисты видят в особенностях менталитета, географических и климатических особенностях страны. Официальные данные показывают очень низкий уровень безработицы в стране. Но уровень скрытой безработицы при этом достаточно высок. Она выражается в нехватке средств на содержание одного человека. Проблемой российского рынка труда является низкий уровень заработной платы, что влечет за собой отсутствие мотивации к труду, низкой производительности⁶.

Наше исследование показывает, что для российской экономики повышению значимости роли мигрантов способствовала демография: численность населения России в прежних границах трудоспособного возраста (55 лет для женщин и 60 для мужчин) в 2007–2019 гг. уменьшилась почти на 10 млн человек (без учета прибавившихся в 2014 г. 1,3 млн работников Крыма). Повышение пенсионного возраста только на время приостановит эту тенденцию, но не отменит другую – старение рабочей силы. Так, среди населения в возрасте от 20 до 60 лет доля тех, кому нет еще 40, в начале 1990-х гг. приближалась к 60%, а в 2030 г. она составит 40 %. Росстат опубликовал оценку численности населения России на 1 января 2021 г. – 146,238 млн человек и зафиксировал рекордную за 15 лет убыль населения в 2020 году⁷. Она составила за год 511 тыс. человек! Печальную демографическую динамику в 2020 г. обусловили три фактора: снижение рождаемости, резкое снижение иммиграции и ускорение естественной убыли из-за пандемии коронавируса.

Численность населения России будет продолжать убывать, если мы резко не изменим миграци-

⁵ Демографы бьют тревогу. Русское население страны стремительно сокращается. Еженедельник «Аргументы и Факты» № 29. 23.07.2021.

⁶ Там же.

⁷ Среди российских ученых, предложивших, начиная со второй половины XX века, свои трактовки занятости и ее форм, а также принципов регулирования занятости населения следует отметить С.В. Андреева, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, А.В. Кашепова, и др. <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>.

онные правила и не начнем привлекать большее количество людей из других стран. Ведь население России во все предыдущие годы росло именно за счет миграции, кроме 2013-2015 гг., когда совпало сразу несколько благоприятных фактов, в том числе более молодое по сравнению с текущим населением и растущая рождаемость⁸ – считают в Институте демографии ВШЭ.

Основными проблемами российского рынка труда в настоящее время являются демография, снижение экономической активности населения, увеличение численности занятых в неформальном секторе экономики, трудовая миграция. Появление большого количества трудовых мигрантов на российском рынке труда изменило многие подходы, позиции, мнения ученых. Нельзя не согласиться с мнением профессора Н.А. Волгина о том, что «при правильной организации рынка труда и его составных элементов они не только мгновенно окупают соответствующие издержки, но дают трудно переоценимый социально-экономический результат на макро – и микроуровнях. Это неоспоримо»⁹ [1].

Особенности современного российского труда состоят в том, что он очень зависим от труда мигрантов, поскольку в России сложился огромный дефицит низко – и среднеквалифицированной рабочей силы во многих сегментах экономики [2]. Пандемия показала, что не один рынок труда в мире так не зависит от мигрантов как российский. В тоже время население и экономика республик Центральной Азии зависит от российской экономики. В Таджикистане авторы статьи провели два обследования трудовых мигрантов. Одно из них проводилось путем онлайн-опроса среди мигрантов, находящихся на территории России, а также среди потенциальных мигрантов на их родине, готовых приехать в Россию в 2020 г. Хотя онлайн-опросы чреваты смещениями в связи со специфической интернет-аудиторией (молодые, образованные, преимущественно городские респонденты), полученные оценки дают представление о том, что происходит сегодня с мигрантами в России и каковы ожидания потенциальных мигрантов в случае снятия ограничений на международные поездки. В онлайн-исследовании приняли участие порядка 700 респондентов: 1200 таджикских граждан, находящихся в 78 российских регионах (из них

52,4% – в Москве и Московской области), и около 300 таджикских граждан, проживающих за пределами Таджикистана.

Второй опрос – телефонный с помощью волонтеров проводился среди мигрантов, пребывающих в основном на территории Москвы и Московской области. В нем приняли участие 200 респондентов – преимущественно трудовые мигранты с более низким уровнем квалификации и образования. Обвал рынка труда миновал работников, составлявших костяк бизнеса, это касается, прежде всего, строителей. Работодатели, судя по всему, ориентировались на сохранение наиболее ценных сотрудников – специалистов, избавляясь в первую очередь от менее опытных и менее квалифицированных. Более половины работавших в январе – мае 2020 г. (55%) составляли те, кто не терял работу в это время. Это наиболее образованные (28,9% с высшим образованием), лучше владеющие русским языком, среди них много русских (32%). Наиболее пострадали хуже оплачиваемые, самые социально уязвимые группы мигрантов с неурегулированным правовым статусом – не имеющие никаких действительных документов на пребывание/проживание и/или занятие трудовой деятельностью в России – и неформально занятые, то есть те, чьи трудовые отношения основывались на устных соглашениях.

В апреле 2021 г. в строительстве работали 75% таджикских мигрантов, а в мае занятость в этом секторе вышла на январский уровень. Если до пандемии мигранты искали работу, то сейчас, наоборот работодатели находятся в их поиске: конкуренция между работодателями за приезжих работников усиливается с каждым месяцем. Еще одно отличие состоит в том, что данный сегмент трудового рынка является саморегулирующей системой, действующей на основе экономических законов. Работодатели, несмотря на имеющиеся квоты сами решали, из каких стран и сколько мигрантов приглашать. В результате накопилось немало проблем, требующих решения на уровне государств. Если несколько месяцев назад, работодатели просили открыть авиарейсы, то сейчас предлагают организовать чартерные железнодорожные рейсы, что позволит доставлять одним рейсом до 1000 человек и сэкономить большие средства.

Отъезд из России части мигрантов и затруднения на въезд для новых мигрантов, вызванные режимом пандемии, создали проблемы для некоторых отраслей российской экономики, на предприятиях которых активно использовался

⁸ Население РФ за год сократилось на полмиллиона. В чем причины? <https://www.dw.com/30.01.21>

⁹ Рынок труда: Учебник для экономических вузов / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Экзамен, 2007. 479 с.

труд приезжих. В большей степени это касается строительного сектора, который мог бы стать точкой роста, если бы не острая нехватка рабочих на строительных площадках по всей России. В конце 2020 г. было заявлено о том, что 40 % компаний, использующих труд приезжих работников, страдают от недостатка рабочих рук, в январе 2021 г. речь шла уже о 60 %. Зарплаты в строительстве с начала 2021 г. выросли с 50 до 80 — 90 тыс. руб., но россияне не желают идти «на непрестижную работу». «Мигранты уехали, вернуться не смогли. А строить-то кому? Из-за нехватки мигрантов-строителей в России подорожает жилье в новостройках. Россияне не спешат занять места иностранных рабочих на стройках, но и не только. Например, в Ростове, застройщик говорит: в начале года платил зарплату 50 тыс. рублей, сейчас за 80–90 тыс. собрать людей не могу. Готов и больше платить. Потому что сегодня, нравится нам или не нравится, но мигрант, который работает за 35–50 тыс., 12 часов в день, при 40-часовой рабочей неделе... стоит намного дешевле»¹⁰.

По данным Минстроя РФ российским стройкам не хватает 190 тыс. работников. Ясно, что одними мигрантами такой дефицит не ликвидируешь. Нужен работоспособный механизм, позволяющий подготовить необходимые кадры. Необходимо возрождать профессионально-технические училища по рабочим профессиям. В советские времена была очень эффективной практика направления таджикской молодежи на учебу в ПТУ России, Украины и Белоруссии. За короткое время было направлено более 23,5 тыс. человек (из них 1964 – девушки) для получения востребованных специальностей. После завершения обучения 2123 человека поступили в высшие и средние специальные учебные заведения этих стран, 165 человек получили спортивные разряды и 29 человек из числа посланцев Таджикистана получили спортивное звание «Мастер спорта СССР». 614 человек создали интернациональные семьи¹¹. Часть из них вернулась на родину, но тысячи ребят остались и продолжили работать на местных заводах и фабриках.

Число работающих в России иностранцев, по данным МВД на 30 сентября 2020 г., составило почти 18 млн человек. К сожалению более точной статистики нет. Сведения берутся исходя из количества поставленных на миграционный учет, а там они часто дублируются: если человек за год въезжал два или три раза, то по цифрам получает-

ся, что приехали три мигранта. В 2018 г. столичная служба миграции вручную провела ревизию и выяснила, что 3,1 млн постановок на миграционный учет соответствуют 1,1 млн человек¹². Поэтому 18 млн можем смело делить на три и получаем 6 млн человек. Еще 2–3 млн иностранных работников – нелегалы. Они не оформляют документы, не платят налоги и в статистику не попадают. С учетом этих расчетов в России находятся, примерно, 8 млн трудовых мигрантов.

По статистике МВД, за первые два месяца этого года в российское гражданство было принято почти 100 тыс. иностранных граждан и лиц без гражданства. Свыше 656 тыс. иностранцев получили российские паспорта в 2020 г. 62,4 % из них – бывшие жители Украины. Российские паспорта выдали также 63 тыс. выходцам из Таджикистана и 43 тыс. из Казахстана. Если разделить это количество новых российских граждан на 365 (количество дней в году), то получается, что ежедневно 172 уроженца Таджикистана становились российскими гражданами. Год назад этот показатель составлял 108 человек в день. С точки зрения властей, они – россияне, с точки зрения экономики, – те же мигранты, пусть и с российским паспортом.

В прошлом году наблюдался сильный отток трудовых мигрантов. Резко сократилось количество обладателей патентов: в 2020 г. – 1 376 100 (на 30 сентября 2019 г. – 1 744 100, – 21,1 %). Почти на 30 % сократилось и количество действительных разрешений на работу – 85,7 тыс. вместо 121,8 тыс. в 2019 г. Например, число приехавших трудиться узбеков сократилось в 2 раза, таджиков – в 2,2, киргизов – в 2,4. На 26 % снизилось и число работающих в России граждан стран Евразийского экономического союза. На 30 сентября 2020 г. этот показатель составил 333 тыс. человек, в то время, как год назад их было чуть более 450 тыс. На рынке труда в РФ в наибольшей степени представлены выходцы (кроме стран СНГ) из следующих государств (в соответствии с количеством действительных разрешительных документов либо числом поступивших уведомлений о заключении трудовых договоров – для граждан стран ЕАЭС): Китай, Вьетнам и Турция. В 2020 г. общее количество квот для всех регионов составило 104 993 человек, что на 35 590 меньше, чем в 2019 г. На этом фоне резко выросло количество традиционных «мигрантских» вакансий. По данным сервисов по поиску работы, на фоне пандемии количество вакансий курьеров и таксистов в столице

¹⁰ «А строить-то кому?» ИА REGNUM. 29 декабря 2020 года.

¹¹ Комсомол Таджикистана: становление и развитие, очерки об истории организации. «Хуросон» Ходжент – 2018. С. 305.

¹² Отбились от рабочих рук. Российская газета. 27.12.20.

увеличилось почти на 85 %, строителей – на 30 %. Число вакансий в строительстве по Москве выросло на 9 % в июне 2020 г. по сравнению с годом ранее, в сентябре – уже на 30 %.

В производственном секторе в сентябре 2020 г. зафиксировано самое большое за два года количество открытых вакансий в столице – свыше 75 тыс., на 11 % выше прошлогодних значений. На рынке труда северной столицы еще хуже. В Петербурге сократилось на 18%, а иностранцев, приехавших в город по работе, в 2020 г. в два раза меньше, чем в 2019 г. По данным Минстроя на 1 декабря 2020 г., стройки в 50 из 77 регионов страны испытывали нехватку мигрантов. В первую очередь, рабочих и специалистов из Узбекистана, Украины и Таджикистана.

Проблема дефицита рабочей силы в России есть не только в строительной отрасли, но и в сельском хозяйстве, которое начало испытывать трудности из-за недостатка трудовой силы и нежелания местных кадров заменять мигрантов на полевых работах. Правительство РФ предложило оценить потребность в сезонных рабочих – мигрантах для сельского хозяйства России. Оказалось, что потребность российской сельскохозяйственной отрасли в рабочей силе за счет внешней миграции составляет более 39 тыс. человек на весь период сезонных работ.

Нынешний дефицит рабочей силы позволил нам оценить роль мигрантов на рынке труда. Она достаточно существенна и красноречиво сигнализирует нам о том, что все мешающие барьеры на пути трудовой миграции надо побыстрее убрать и впредь к мигрантам необходимо относиться с уважением, не нарушать их прав, создавать им человеческие условия для работы и проживания.¹³ В то же время при нехватке рабочих рук некоторые регионы принимают неадекватные решения. Например, мигрантам в Тверской области запрещено работать в 33 сферах, вместе с тем на регистрируемом рынке труда Тверской области в январе-сентябре 2020 г. насчитывалось всего 25 наиболее востребованных профессий (специальностей). Пора понять: запрет порождает новый запрет.

В настоящее время мигранты недополучают до половины реально заработанного, трудятся в полтора раза больше россиян — рабочая неделя мигрантов длится почти 60 часов, в то время как у россиян — 40. «Даже если формально зарплата мигранта может быть сопоставима с оплатой тру-

да россиян, работать за эту сумму им приходится существенно больше», — сказала Чудиновских¹⁴. Существует серьезный разрыв между зарплатами россиян и трудовых мигрантов, хотя мигранты и работают гораздо больше, чем местные, да и порой лучше, качественнее. Исследование российских ученых показывает, что 35 % опрошенных работодателей отметили, что мигранты работают лучше россиян. 19 % из них сказали, что мигранты реже увольняются. Профессор кафедры управления трудовыми ресурсами НИУ ВШЭ Елена Варшавская надеется, что «нынешний дефицит рабочей силы изменит отношение работодателей к трудовым мигрантам, которые рано или поздно вернутся в Россию на заработки: Я бы хотела, чтобы в этой ситуации российская экономика наконец-то поняла значение международных трудовых мигрантов». Мы наблюдаем импульсивное телодвижение в сторону миграции которое присуще в последнее время российским работодателям. Нынешняя ситуация показала, что они действительно занимали рабочие места, но это не были рабочие места россиян» [3].

Что же касается готовности мигрантов работать больше местного населения, то сомнений она не вызывает, так как в чужую для них страну люди приехали именно с целью зарабатывания денег. Их главное конкурентное преимущество на российском рынке труда является чисто ценовым. Если мигрант работает без оформления трудового договора (а статистика МВД по их заключению и приобретению патентов свидетельствует именно об этом), то предприятие не выплачивает за него НДФЛ (13 %), а также пенсионные, социальные и медицинские взносы (30 %). Теперь посчитаем, сколько платит мигрант государству при законном оформлении. Мигрант платит подоходный налог (НДФЛ – 13 %), за вычетом суммы авансового платежа по трудовому патенту; пенсионные отчисления в ПФР (22%), поскольку мигрант вряд ли будет получать пенсию в России; платежи по ОМС и ФСС (5,1 % и 2,9 %), которые платит работодатель с белой зарплаты мигранта. Налоговые отчисления мигранта почти ничем не отличаются от местных налогов. Различия только в авансовом платеже по патенту, который мигрант должен уплачивать ежемесячно. Итого, имея зарплату в 40 000 руб., с него вычтут около 43 %: 13 % НДФЛ за вычетом платежа по патенту, 30 % в ПФР, ФСС и ФОМС. Это означает,

¹³ Рофе А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. 3-е изд., доп. и перераб. Москва: КНОРУС, 2017. 374 с. Рофе А.И. Рынок труда: учебник. Москва: КНОРУС, 2016.

¹⁴ Эксперты оценили последствия оттока мигрантов из России. Дефицит рабочих рук может закончиться только после пандемии. <https://www.rbc.ru/economics/03/11/2020/5f9bf5269a794771485ceb51>

что мигрант приносит в бюджет государства при средней зарплате в 40 000 руб. в среднем – 17 200 руб.: 5 200 руб. за патент, 8 800 руб. – отчисление в ПФР, 3 200 руб. – отчисления в ФСС и ФОМС.

Отправляя деньги в страны своего происхождения, трудовые мигранты остаются источником дохода для многих регионов России. Одной из статей пополнения бюджетов регионов России являются платежи трудовых мигрантов за приобретенные трудовые патенты. В 2018 г. таким образом бюджет субъектов РФ пополнился на 58,3 млрд руб. (0,85 млн евро), из них 17,5 млрд руб. ушли в бюджет города Москвы, 8,3 млрд руб. в Московскую область, 7,3 млрд руб. – в Санкт-Петербург. По оценкам экспертов, вклад трудовых мигрантов ВВП России напоминает постоянно растущую кривую, колеблющуюся от 10% до 13,2% ВВП страны. Приток мигрантов оказывает свое положительное воздействие и на динамику валового регионального продукта, обеспечивая в разные годы прирост до 4% ВВП в отдельных регионах РФ¹⁵.

Академические исследователи на Западе давно доказали, что миграционный приток в короткий период времени способен увеличить размер экономики принимающей страны, то есть иммиграция способна вызывать экономический рост в экстенсивной форме. Мигранты в стране назначения – это плательщики налогов, производители товаров и услуг, а равно их потребители. В России, к сожалению, до сих пор нет исследований о покупательной способности миллионов мигрантов, приезжающих в страну на заработки. А вот в Австрии покупательная способность мигрантов была оценена в 20 млрд евро, что даже превышает поступления в копилку страны от иностранных туристов (16 млрд евро). Миграция в России, да и на всем постсоветском пространстве – это социальный процесс, который подчиняется логике экономических законов.¹⁶ Мигранты вносят свой вклад в экономику, стабилизируют социально-демографический потенциал страны приема, и потому в России и других независимых государствах постсоветского пространства пора отойти от трактования «мигранты – это бремя и угрозы» и прийти к пониманию того, что «мигранты – это возможности и потенциал»¹⁷. В некоторых отраслях, таких как строительство, а также в отдельных отраслях АПК в последнее время работали в основном мигранты. Строительная отрасль России

попала в «мигрантозависимость» и выйти из такой ситуации очень сложно. Например, сейчас найти 190 000 строителей практически невозможно. Навести порядок в этой сфере можно, обязав мигрантов оформлять необходимые документы, а работодателей – нести за них ответственность.

Сейчас работодатели обращаются в посольства Узбекистана, Таджикистана и Киргизии, просят помочь с поиском работников. Власти Узбекистана привлекли 30 работодателей и рекрутинговых агентств из России для организованного набора граждан республики на работу в РФ.

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

По мнению профессора кафедры управления трудовыми ресурсами НИУ ВШЭ Елены Варшавской и других профильных экспертов серьезным образом меняется отношение работодателей к трудовым мигрантам. Это совсем новый и очень важный тренд. Все развитые страны стремятся привлечь трудовые ресурсы. К этому подталкивает катастрофическая демографическая ситуация. Наконец-то осознали значение международных трудовых мигрантов не только работодатели, но представители органов власти, а также простые российские граждане, которые тоже стали понимать: мигранты не отнимают у них работу, они трудятся на тех рабочих местах, куда местные жители не идут.

Приведем пример. Под Ростовом-на-Дону построили современный мусороперерабатывающий завод, оснащенный высокотехнологическим оборудованием, конвейерами, автоматикой – лопатой ворочать не надо. Плюс бесплатное общежитие и ежемесячная зарплата до 50 тыс. руб. На завод требуется 500 человек – не могут найти! Другой пример. Под Нижним Новгородом есть цех по сборке электроники. Работникам также предоставляется бесплатное общежитие, льготы, зарплата – 32 тыс. руб. в месяц. Цеху требуется 400 работников, но местные туда не идут.

Почему российские работодатели предпочитают мигрантов на многих позициях? Только ли из-за того, что им можно меньше платить? Первая позиция, конечно, экономическая – мигрантам можно платить меньше за более длительный по продолжительности рабочий день. В ряде случаев мигранты более дисциплинированы и удобны для работодателя, поскольку зависят от него гораздо сильнее, чем внутрироссийские мигранты, не говоря уже о местных работниках.

В крупных городах, где почти половина водителей – это мигранты, для комфортной работы

¹⁵ Асылгул Канатбекова и Ольга Гулина. Экономика миграции: опыт России. Правовой диалог. 24.06.2020.

¹⁶ Ермолаева, С.Г. Рынок труда: учебное пособие / С.Г. Ермолаева. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. 108 с.

¹⁷ Там же.

таксопаркам нужно еще чуть ли не 20 % шоферов. Рост безработицы зафиксирован в 82 субъектах из 85. Однако для трудоустройства необходимо отправить их на соответствующее обучение. А это требует затрат. В результате, мигранты, которые прибывают в Россию, не живут на «деньги российских налогоплательщиков», а значит и претензии такого характера звучат в их отношении реже и тише. В среднем, за свой труд на стройках россияне получают на 30 % больше, чем мигранты. Мигранты создают новые рабочие места, а не поглощают их. Именно приток мигрантов приводит к появлению новых рабочих мест на рынке. Это верно как для Западной Европы, так и для России. «Миф о вытеснении местных приезжими идет от заблуждения о неизменном объеме работ, – говорит экономист, проректор Российской экономической школы (РЭШ) Максим Був. «В высшем эшелоне власти есть четкое понимание, что трудовая миграция жизненно необходима российской экономике, вопреки мнению псевдо-экспертов-горлопанов, требующих закрытия границ. Люди – это колоссальный ресурс, причем не только в качестве рабочей силы, но и как двигатель сервисного сектора, приобретения товаров и услуг – говорит Председатель комиссии по миграции Совета по делам национальностей при правительстве Москвы Юрий Московский.

Исходя из реальной ситуации на российском рынке труда в Москве подписано соглашение о сотрудничестве Агентства по внешней трудовой миграции с Федеральным государственным унитарным предприятием «Паспортно-визовый сервис» при МВД России (ФГУП «ПВС») и Государственным бюджетным учреждением Москвы «Многофункциональный миграционный центр» (ГБУ «Миграционный центр»)¹⁸. Подписанные документы теперь позволят открывать фронт-офисы миграционных центров в Республике Узбекистан¹⁹. В Таджикистане появится представительство Федерального государственного унитарного предприятия МВД России «Паспортно-визовый сервис». Таким образом, граждане Узбекистана и Таджикистана смогут сэкономить время и деньги при оформлении нужных для работы в России документов.

Согласно Концепции миграционной политики РФ на 2019-2025 гг. в РФ планируется привлечь от 5 до 10 млн человек.²⁰ С октября 2019 г., новые поправки в закон о гражданстве упростили процесс получения российского паспорта для определен-

ного перечня квалифицированных специалистов – сроки получения сократили с трех до одного года. Будет усовершенствована система идентификации мигрантов, для въезда которых не требуется оформление визы. И все, кто планирует оставаться в России более 3 месяцев, должны проходить обязательное медицинское освидетельствование.

В сложившейся ситуации есть свои плюсы: работодатели сейчас прислушиваются к нуждам мигрантов. После снятия ограничений отношение к ним в обществе станет более уважительным. В МВД России разработали документ, облегчающий трудоустройство иностранных граждан в РФ, в настоящее время он проходит независимую антикоррупционную экспертизу. МВД предлагает с 2021 г. новые механизмы регулирования миграционных процессов. Пришло время «цифровой экономики» и в миграции [4]. В 2021–2022 гг. должна появиться единая ID-карта с чипом, в которой будет «защита» вся информация об иностранном гражданине, его статусе, оплате налогов, сдаче медицинских анализов и всем прочем.²¹ Эту ID-карту надо будет оформить всем иностранцам в течение 30 дней после въезда. Будет введена реестровая модель учета трудовых мигрантов и организаций, где они работают. Упразднит бессмысленные бюрократические процедуры. Принятие этих мер сильно упростит жизнь и работникам миграционной службы, и полицейским из других подразделений, и работодателям, и самим иностранным работникам. Скорее всего, оформить документы они смогут еще из дома, заполнив электронную анкету, заранее подыскав себе вакансию.

В идеале должна получиться такая схема: мигрант заранее все оформляет, утром прилетает в Россию, после обеда заходит в уполномоченную организацию забрать свою ID-карточку, а утром выходит на работу. МВД РФ создал электронный реестр иностранных сотрудников и их работодателей, эти нововведения призваны упростить и сократить нынешнюю 3-х недельную процедуру привлечения иностранных работников к трудовой деятельности.

Отношение к миграции на рынке труда меняется и будет меняться в ближайшие годы. Необходимо не просто совершенствовать действующую экономическую миграционную модель, а требуется пересмотреть в комплексе всю методологию, мировоззрение и идеологию отношений к трудовой миграции.

¹⁸ ИА «Дуне». 26 декабря 2020 г.

¹⁹ ИА Красная Весна. <https://rossaprimavera.ru/news/686e38fd>

²⁰ Концепция миграционной политики РФ на 2019-2025 гг.

²¹ Отток мигрантов становится проблемой для России. www.migrant.org 06.11.2020

ВЫВОДЫ

1. Субъекты на рынке труда должны перейти к более эффективному сотрудничеству и взаимодействию.

2. Необходимо наладить и обеспечивать работу трудовых мигрантов вахтовым методом, поскольку потребность в трудовых мигрантах постоянна и может возникать через определенный период времени.

3. Потенциальным мигрантам нужна качественная информация об особенностях трудовых договоров в Российской Федерации, гарантирующая их условия безопасности.

4. Целесообразно разработать систему мер, позволяющую трудовым мигрантам проходить про-

фессионально-техническое образование в Российской Федерации.

5. Работодателям и органам исполнительной власти следует более активно сотрудничать с национальными диаспорами.

6. Рассмотреть целесообразность проведения Центрально-азиатского саммита по проблемам трудовой миграции.

7. Поскольку телевидение постепенно уступает место соцсетям, необходимо быстрее, оперативнее, эффективнее завоевывать интернет-пространство.

8. В РФ необходимо создать систему, которая позволила бы сохранять баланс между спросом и предложением на рынке труда для иностранцев.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гуськова И. Трансформация рынка труда России. Монография. Экономика, 2010 г.
2. Винокурова Е. И. Современные трансформации российского рынка труда в условиях экономической нестабильности. Вопросы управления. 2017 г.
3. Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Трансформация российского рынка труда в условиях пандемии: основные проблемы и тенденции. Управление экономическим развитием. 2021 г.
4. Рахмон Ульмасов. Все люди на земле мигранты. Монография. Душанбе, «Ирфон». 2020 г. С. 87.

REFERENCES

1. Guskova I. Transformation of the Russian labor market. Monograph. Economy. 2010. (In Russ.).
2. Vinokurova E. I. Modern transformations of the Russian labor market in the conditions of economic instability. Management issues. 2017;(2):21–25. (In Russ.).
3. Mizintseva M.F., Sardaryan A.R. Transformation of the Russian labor market in the context of the pandemic: key issues and trends. Management of economic development. 2021.
4. Ul'masov R. All people on earth are migrants. Monograph. Dushanbe: Irfon; 2020. 87 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Рахмон Ульмасов – доктор экономических наук, профессор Российско-Таджикского (Славянского) университета, Душанбе, Таджикистан.

Rakhmon Ul'masov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Russian-Tajik Slavonic University, Dushanbe, Tajikistan. ulmasovr@gmail.com



Нурали Курбанов – доктор экономических наук, профессор Российского государственного геологоразведочного университета имени Серго Орджоникидзе, Москва, Россия.

Nurali Kurbanov – Dr. Sci (Econ.), Professor, Sergo Ordzhonikidze Russian State University for Geological Prospecting, Moscow, Russia. nurali.mail.ru

Статья поступила в редакцию 21.05.2021; после рецензирования 25.07.2021, принята к публикации 27.07.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 21.05.2021; revised on 25.07.2021 and accepted for publication on 27.07.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-54-64

УДК 314.17

JEL J11, 18

КОВИДНЫЙ МУЛЬТИПЛИКАТОР СМЕРТНОСТИ ИЛИ НОВЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ ИЗБЫТОЧНОЙ СМЕРТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В 2020-2021 ГГ.

А.В. КашеповМосковский государственный педагогический университет, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>**АННОТАЦИЯ**

В статье предлагается актуальная методология анализа избыточной смертности населения в период пандемии COVID-19, названная автором «ковидным мультипликатором смертности (СММ)». В основе методологии лежит научно обоснованная гипотеза о том, что коронавирус не только непосредственно убивает людей, но и вызывает в обществе цепную реакцию преждевременных смертей, вызванных перегрузкой инфраструктуры здравоохранения, ограниченностью финансовых, кадровых, лекарственных и медико-технологических ресурсов для оказания плановой медицинской помощи, диспансеризации и ранней диагностики заболеваний, не связанных с коронавирусом.

Цель статьи – аналитический обзор научных публикаций по проблематике избыточной смертности от пандемии коронавируса и обоснование возможностей использования результатов исследований, связанных с применением индекса мультипликатора СММ. Практическая значимость состоит в верификации ранее сделанных экспертных заключений о причинах расхождения показателей общей смертности и смертности от коронавируса, разработке методики сопоставления факторных показателей (детерминант) и статистических результатов негативных процессов, происходящих в сфере воспроизводства населения.

Ключевые слова: пандемия коронавируса; общая смертность; избыточная смертность; мультипликатор смертности; факторы негативных демографических явлений; этапы цифровизации бизнес-процессов; социально-трудовые отношения.

Для цитирования: Кашепов А.В. Ковидный мультипликатор смертности или новый методический подход к анализу избыточной смертности населения в 2020–2021 гг. *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):54-64. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-54-64.

ORIGINAL PAPER

COVID MORTALITY MULTIPLIER AND A NEW METHODOLOGICAL APPROACH TO THE ANALYSIS OF EXCESS MORTALITY IN 2020-2021

A.V. KashepovMoscow State Pedagogical University, Moscow, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>**ABSTRACT**

The article proposes a new methodology for analyzing excess mortality of the population during the COVID-19 pandemic, called by the author the "covid mortality multiplier (CMM)". The methodology is based on the scientifically-based hypothesis that the coronavirus not only directly kills people but also causes a chain reaction of premature deaths in society, caused by an overload of the healthcare infrastructure, limited financial, human, medical and technological resources for the provision of routine medical care, medical examination and early diagnosis of diseases not related to coronavirus.

© Кашепов А.В., 2021

The aim of the article is to review the available publications on the problem of excess mortality due to the pandemic and to justify the possibilities of using the CMM multiplier index in the area of research. The practical significance lies in the verification of previously made expert conclusions about the reasons for the discrepancy between the indicators of total mortality and mortality due to the coronavirus disease, the development of a methodology for comparing factor indicators (determinants) and statistical results of negative processes occurring in the field of population reproduction.

Keywords: coronavirus pandemic; total mortality; excess mortality; mortality multiplier; factors of negative demographic phenomena; social and labor relations.

For citation: Kашepov A.V. Covid mortality multiplier and a new methodological approach to the analysis of excess mortality in 2020- 2021. *Social and labor research*. 2021;44(3):54-64. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-54-64.

ВВЕДЕНИЕ

В сфере научного анализа естественного движения населения в странах мира и России доминирует парадигма «демографического перехода» Ф.Ноутстейна [1], которая была имплементирована в российское научное сознание, укоренена и получила развитие в нашей науке благодаря, в том числе, и трудам А.Г. Вишневого¹ [2]. Смертность и продолжительность жизни в работах представителей этой школы трактуется как социально-биологический процесс, в малой степени зависимый от общества и государственного воздействия. С позиций, альтернативных доминирующей парадигме, выступали Б.С. Хорев и ряд других представителей Центра по изучению проблем народонаселения экономического факультета МГУ. В частности, Б.С. Хорев одним из первых обосновал понятие «демографического кризиса» применительно к ситуации в России в 1990-е годы [3]. Концепция «демографического кризиса», не отрицая общеизвестных признаков «демографического перехода», показывала, что на смену «нормальному» демографическому переходу в нашей стране в 1990-е годы пришло системное разрушение «реформаторами» общества, экономики и демографической сферы. Активно противостояли либеральным взглядам также представители научной школы отдела демографии Института социально-политических исследований РАН. Особые заслуги в разработке и государственной демографической политики в 2000-е годы принадлежат Л.Л. Рыбаковскому и его соавторам². Автор данной статьи, признавая «демографический переход» как общую базу современных демографических теорий, а «демографический кризис», как наиболее адекватную систему объяснений того, что происходило в России в 1990-е годы, разрабатывает собственную концепцию, основной идеей которой является

тезис о существенном влиянии ВВП, бюджетных расходов, доходов домашних хозяйств, уровней бедности и безработицы и других экономических процессов и показателей на воспроизводство населения, а также обратного влияния динамики и структуры населения на экономику [4, 5].

Пандемия COVID-19, послужившая причиной тяжелого, сравнимого только с последствиями серьезных военных конфликтов, кризиса в мировой и российской экономике и демографической сфере, нарушила естественный ход демографических процессов в большинстве стран мира и в РФ, в частности, процесс снижения смертности и роста продолжительности предстоящей жизни [6].

По состоянию на 1 июля 2021 г., по данным Университета Дж. Хопкинса (США) общемировая численность официально учтенных зараженных новым коронавирусом составила 183 млн человек, число погибших 3,9 млн человек. Наибольшее число зараженных наблюдалось в США, Индии и Бразилии. В РФ, согласно сопоставимым данным международной статистики, было 5,5 млн чел. зараженных и 135,9 тыс. чел. погибших³. По отношению к общему числу умерших в мире в 2019 г. – 58 млн чел., опубликованному ООН⁴, смертность от COVID-19 в 2020 г. составила 3,1 % (1,8 млн чел.).

Часть прироста смертности была вызвана непосредственно новым коронавирусом. «Вклад» коронавируса в увеличение общей смертности варьирует по странам, как в результате различий в эффективности систем здравоохранения, так и стандартов разграничения причин смерти. Стрессы, вызванные как массовой заболеваемостью коронавирусом, так и введенными ограничениями на передвижение, работу, обязанностью использовать СИЗ и т.д. также повлияли на рост общей смертности. На рост об-

¹ Демографическая модернизация России. 1900-2000. Под. ред. А.Г. Вишневого. М.: Новое издательство, 2006. 608 с.

² Стратегия демографического развития России. Под редакцией В.Н.Кузнецова и Л.Л.Рыбаковского. М.: ЦСП., 2005, 208 с.

³ Johns Hopkins university. Coronavirus resource center. URL: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>

⁴ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Mortality Report 2019, CD-ROM Edition - Datasets in Excel formats (POP/DB/MORT/2019) - URL: <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/mortality/world-mortality-cdrom-2019.asp>

щей смертности, превышающей непосредственную смертность от коронавируса, еще в середине 2020 г. обращали внимание А. Ракша [7], Е.М. Щербакова [8] и другие демографы.

Также вследствие, в первую очередь, стрессов во многих странах в 2020 г. произошло снижение рождаемости, уменьшение новых брачных союзов и разводов населения (многие подобного рода решения люди стали откладывать). В странах – акцепторах миграции (принимающих миграционные потоки) сократилось (или стало отрицательным) сальдо внешней миграции. В результате чего население ряда стран существенно уменьшилось. По данным Росстата, численность постоянного населения РФ на 1 января 2020 г. была равна 146748,6 тыс. чел., а на 1 января 2021 г. – 146238,2 тыс. чел., то есть за год убыль составила 519,4 тыс. чел., против 32,1 тыс. чел. в 2019 г.⁵

МУЛЬТИПЛИКАТОР СМЕРТНОСТИ

Проведенный научный анализ позволяет нам утверждать, что увеличение смертности во многих странах мира произошло не только вследствие пандемии COVID-19, но также из-за вынужденной перегрузки всей инфраструктуры здравоохранения (нехватка коечного фонда, оборудования, недостаточное финансирование), и ее неспособности оказывать плановую медицинскую помощь в нормальном (необходимом) объеме. Часть дополнительной смертности не была непосредственно связана с работой здравоохранения, а определялась коллективным стрессом, который испытывало население непосредственно от пандемии, а также под воздействием локдаунов и других мер со стороны властей, а также от информационного давления СМИ и Интернета.

Мы называем происходящее увеличение общей смертности «избыточной смертностью», «дополнительной смертностью», «сверхсмертностью». В мировой литературе наиболее распространен термин «избыточная смертность» («excess mortality»). Новизна нашей методологии состоит в том, что мы предлагаем рассчитывать и использовать в аналитической работе «мультипликатор избыточной смертности» по формуле:

$$СММ = \frac{M_i - M_b}{M_c} = \frac{\Delta M_g}{M_c} \quad (1)$$

где:

СММ – covid mortality multiplier (ковидный мультипликатор смертности);

M_i – число умерших от всех причин в исследуемом периоде времени;

M_b – число умерших от всех причин в аналогичный период прошлого года (или «нормального» года, предшествующего пандемии);

M_c – число умерших от COVID-19 в исследуемом периоде времени;

$\Delta M_g = M_i - M_b$ – динамика общего числа умерших (эксцесс общей смертности).

Необходимо подчеркнуть, что предложенный нами СММ – это не просто индекс, а методологическая концепция анализа избыточной (дополнительной) смертности, которая базируется на представлении о том, что пандемия COVID-19 запускает процесс (реакцию) размножения негативных событий в обществе, в том числе дополнительных заболеваний и смертей, непосредственно не вызванных коронавирусом, причем результаты этого процесса в итоге оказываются гораздо более масштабными, и менее предсказуемыми, чем первичный («нулевой») толчок, первоначальное воздействие.

Отметим также, что статистически (математически) M_c и ΔM_g не могут рассматриваться в категориях «часть» и «целое», во-первых, потому, что значительная часть причин ΔM_g – это не инфекционные заболевания, во-вторых, потому, что в 2020-2021 гг. в некоторых странах наблюдаются разнонаправленные (разновекторные) процессы роста смертности от коронавируса и сокращения смертности от некоторой части других заболеваний, относящихся к различным разделам международных классификаторов МКБ-10 и МКБ-11.

Размножение (мультипликация) случаев смертности вообще, и избыточная (дополнительная) смертность в частности, очень разнятся по странам и регионам. Главной причиной дифференциации СММ является не только разная степень подготовленности национальных систем здравоохранения к подобным бедствиям, но и уровень общественной готовности. Способность государств принимать и гарантированно исполнять ограничительные меры помогла многим из них успешно справиться с основными волнами пандемии. Различия национальных стандартов кодирования, учета заболеваний и причин смерти, которые не всегда полностью соответствуют рекомендациям ВОЗ, также влияют на межгосударственные различия.

ИЗБЫТОЧНАЯ СМЕРТНОСТЬ В СТРАНАХ МИРА

Еще в первой половине 2020 г. демографы обратили внимание на то, что во время пандемии не только растет число заболеваний непосредственно новой коронавирусной инфекцией, но и смерт-

⁵ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/>

ность населения от других заболеваний, входящих в международные классификации ВОЗ МКБ-10 и МКБ-11. Пошли вверх общие коэффициенты смертности и вниз – показатели ожидаемой продолжительности предстоящей жизни.

В США был опубликован общий прирост населения за 2020 г., который составил 3,1 млн чел. (+0,9%) и общий коэффициент смертности (ОКС) – 10 человек на тысячу (промилле). Указывается, что прирост населения был самым низким, а ОКС самым высоким за несколько последних десятилетий. Необходимые для наших расчетов данные об общем числе умерших были представлены USA Bureau of the Census как предварительные на 15 декабря 2020 г., с указанием, что окончательные данные должны быть опубликованы в увязке с результатами переписи населения 2020 г. – во второй половине 2021 г. Таким образом, официально зарегистрированное число умерших от COVID-19 в США на конец 2020 г. составляло 352,5 тыс. чел, а годовой прирост общего числа умерших 334 тыс. чел.⁶ Предварительная оценка СММ=0,96, что означает: государство и система здравоохранения США справились с беспрецедентным ударом коронавируса (количество зараженных в этой стране в 2020 г. намного превышало аналогичный показатель в других странах мира) и рост общей смертности был купирован ее сокращением от других причин (других категорий заболеваний).

Тем не менее, американские эксперты используют термины «избыточной смертности» и «недоучета смертности от коронавируса», и продолжают анализировать ситуацию как по населению в целом, так и по его наиболее уязвимым группам. Как писала в феврале 2021 г. Виктория Удалова – старший экономист и руководитель программы улучшения данных о здоровье (EHealth) USA Bureau of the Census, «измерение как прямого, так и косвенного воздействия на смертность рисует более полную картину разрушений, вызванных продолжающейся пандемией COVID-19. Избыточная смертность от всех причин рассчитывается как разница между ожидаемой (основанной на исторических тенденциях) и наблюдаемой смертностью в течение данного периода. Недавние исследования показывают, что избыточная смертность от всех причин составляла 2,4 на 10000 человек в Соединенных Штатах в апреле 2020 г. – первом полном месяце пандемии, что, примерно, на 30 % больше, чем количество смертей от COVID, зарегистрированных в этом месяце» [9].

⁶ United States Census Bureau. URL: <https://www.census.gov/en.html>

По 27 странам Европейского Союза Eurostat оценивает избыточную смертность за март–декабрь 2020 г. в 580 тыс. чел.⁷ Далее эксперты Eurostat сообщают, что «во время первого пика смертности в апреле 2020 г. три страны вышли за рамки 50 % превышения смертности: Испания (+79,4%), Бельгия (+73,9%) и Нидерланды (+53,6%). В трех других странах рост смертности в апреле превысил 35 %, а именно в Италии (+41,7 %, хотя самый высокий рост здесь уже произошел в марте: +49,6 %), Швеции (+38,3 %) и Франции (+36,4 %). Второй резкий рост избыточной смертности появился в большинстве государств ЕС, которые были не особенно обеспокоены весенним пиком. Увеличение более чем на 10 % по сравнению с исходным уровнем впервые было зарегистрировано в Румынии в июле (+11,7 %), в Польше в августе (+11,3 %), в Чехии (+11,4 %) и Греции (+ 10,3 %) в сентябре. Начиная с сентября, подъем стал более сильным и универсальным, достигнув новых пиков в ноябре, со значительно высокими темпами в Болгарии (94,3 %), Польше (96,9 %), Словении (88,7 %), Чехии (75,8 %), Румынии (63,1 %) и Венгрии (58,9 %). Среди стран ЕС, которые уже сильно пострадали весной, избыточная смертность осенью все еще была высокой: в ноябре в Бельгии (59,2 %), Италии (51,6 %), Австрии (47,8 %), Мальте (37,9 %), Франции (31,2 %) и Испании (27,5 %)⁸.

Большое внимание в мире привлекла статья в New York Times, опубликованная 10.04.2021 г., в которой приводились данные об избыточной смертности и официальной смертности от коронавируса в России и ряде европейских стран (всего в выборке 16 стран, в основном, члены ЕС) и на этом основании делался вывод о том, что данные о смертности от COVID-19 в РФ занижены в несколько раз⁹. Кстати, в этой статье избыточная смертность в США оценена в 482 тыс. чел., что существенно превышало ранее опубликованные данные. На публикацию в NYT регулярно ссылаются А. Ракша и другие российские эксперты¹⁰.

⁷ 580 000 excess deaths between March and December 2020. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210312-2>

⁸ Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Excess_mortality_-_statistics#Excess_mortality_in_the_European_Union_between_January_2020_and_January_2021

⁹ You Can't Trust Anyone': Russia's Hidden Covid Toll Is an Open Secret. URL: <https://www.nytimes.com/2021/04/10/world/europe/covid-russia-death.html>

¹⁰ Россия справилась с ковидом хуже всех развитых стран? Демографы — об избыточной смертности. URL: <https://www.pravmir.ru/rossiya-spravilas-s-kovidom-huzhe-vseh-razvityh-stran-demografy-ob-izbytochnoj-smertnosti/?fbclid=IwAR2J0yLJk8mPt1pNbV3ug6XfQyWwOnVpbIPCZQgTvUuGt93Mmt-T5Yz1pu8c>

Расчеты нашего коэффициента СММ за 2020 г. по данным NYT показывают, что мультипликатор ≤ 1 , который означает, что прирост смертности от коронавируса был компенсирован ее опережающим снижением от других причин, наблюдался в Великобритании, Франции, Швеции. Коэффициенты от 1 до 2, свидетельствующие об умеренной мультипликации смертности, характерны для США (1,4) и большинства вошедших в данную выборку развитых стран Европы, коэффициенты ≥ 2 наблюдаются в России, Финляндии и Польше.

Для осуществления дальнейших статистических сопоставлений по странам мира мы ожидаем публикации верифицированных официальными международными (ООН) и национальными статистическими органами данных общей смертности населения по широкому кругу государств. Предварительно можно сделать выводы, что страны мира были сильно дифференцированы в 2020 г. как по абсолютным числам избыточной смертности, так и по ее соотношению со смертностью непосредственно от коронавируса. Причины этой дифференциации (причем в 2021 г. в их число входят различия темпов и уровней вакцинации) еще ждут своего исследования, но уже сейчас ясно: они могут серьезно изменить картину, сложившуюся в предшествующем году.

ИЗБЫТОЧНАЯ СМЕРТНОСТЬ В РФ

В РФ в последние 20 лет происходило достаточно стабильное сокращение показателей общей смертности населения и увеличение ожидаемой продолжительности предстоящей жизни (табл. 1 и рис. 1). Основу позитивной динамики названных показателей составляли, согласно нашим исследованиям, рост ВВП и уровня жизни населения, снижение потребления крепких спиртных напитков, повышение эффективности правоохранительной системы в части пресечения преступлений против личности, ужесточение ПДД и практики административных и уголовных наказаний за нарушения правил и регламентов, несущих вред здоровью населения. Хотя «оптимизация» здравоохранения вызывает серьезные возражения и расходы на эту отрасль в РФ совершенно недостаточны, очевидно, что строительство в регионах РФ перинатальных, кардиологических и других высокотехнологичных медицинских центров оказало положительное воздействие на снижение некоторых компонентов общей смертности населения в период до 2019 г. включительно.

Пандемия COVID-19 переломила эту тенденцию. Общий прирост числа умерших в 2020 г. по сравнению с 2019 г. составил 323,8 тыс. чел. Это и есть из-

быточная смертность (сверхсмертность) за 2020 г. Накопленная избыточная смертность за период с марта 2020 г. по июнь 2021 г. составляет 477,3 тыс. чел., что на момент написания статьи может рассматриваться как наиболее широкая оценка численности человеческих потерь РФ от пандемии. Наибольшие потери РФ понесла в ноябре-декабре 2020 г., на гребне «второй волны» (табл. 2). Если не удастся остановить «третью волну», ситуация может повториться. Что касается коэффициентов СММ, то наиболее высокие показатели наблюдались в сентябре 2020 г., после чего соотношения общей и коронавирусной смертности уменьшились. Возможно, это можно интерпретировать, как начало адаптации общества и системы здравоохранения к кризисной ситуации.

Вероятно, что в течение 2021 г. будет происходить снижение помесечных показателей прироста общего числа умерших к предыдущему году за счет того, что вырастет база – показатели соответствующих месяцев 2020 г. Реальное снижение эксцесса смертности начнется тогда, когда произойдут позитивные перемены в заболеваемости COVID-19, в том числе, в результате вакцинации населения, которая пока идет недостаточными темпами, и восстановления нормальной работы инфраструктуры здравоохранения.

Таблица 1 / Table 1

Общее число умерших, общий коэффициент смертности, ожидаемая продолжительность предстоящей жизни (лет) в РФ в 2002-2020 гг. / Total number of deaths, total mortality rate, life expectancy (years) in the Russian Federation in 2002-2020

Годы / Years	Число умерших, тыс. чел / Number of deaths, thousand people	Общий коэффициент смертности, промилле / Total mortality rate, per mil	Ожидаемая продолжительность предстоящей жизни, лет / Life expectancy, years
2002 г	2332,3	16,2	64,95
2003 г	2365,8	16,4	64,84
2004 г	2295,4	15,9	65,31
2005 г	2303,9	16,1	65,37
2006 г	2166,7	15,1	66,69
2007 г	2080,4	14,6	67,61
2008 г	2076,0	14,5	67,99
2009 г	2010,5	14,1	68,78
2010 г	2028,5	14,2	68,94
2011 г	1925,7	13,5	69,83
2012 г	1906,3	13,3	70,24
2013 г	1871,8	13,0	70,76
2014 г	1912,3	13,1	70,93
2015 г	1908,5	13,0	71,39
2016 г	1891,0	12,9	71,87
2017 г	1826,1	12,4	73,00
2018 г	1828,9	12,5	72,91
2019 г	1800,7	12,3	73,34
2020 г	2124,5	14,5	71,50

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/> / Federal State Statistics Service (Rosstat) official website.



Рис. 1 / Fig. 1. Общий коэффициент смертности и ожидаемая продолжительность предстоящей жизни населения РФ в 2002-2021 гг. / Total mortality rate and life expectancy in Russia in 2002-2021

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата). URL: <https://rosstat.gov.ru/> / Federal State Statistics Service (Rosstat) official website.

нения, практики оказания плановой медицинской помощи и диспансеризации, ранней диагностики неинфекционных заболеваний.

Обратимся к данным и расчетам, которые представлены в табл. 2. Здесь мы можем показать, чем отличаются широкие показатели смертности от коронавируса Росстата от узких показателей текущей статистики оперативного штаба Правительства РФ, которые в ежедневном режиме публикуются и передаются в ВОЗ и другие международные организации.

Статистические данные, публикации экспертов различных стран и представителей ВОЗ позволяют нам сделать вывод о чрезвычайном разнообразии национальных практик регистрации смертельных случаев, связанных с коронавирусом, несмотря на наличие общих рекомендаций ВОЗ. В одних странах все умершие после положительного теста на коронавирус, или просто при наличии симптомов простудных заболеваний, записываются как погибшие от COVID-19. В других практически «исчез грипп» и сократилась смертность от сердечно-сосудистых и других болезней, так как все было списано на коронавирус. Возможно, по этой причине, например, в США число умерших от коронавируса больше, чем прирост общей смертности.

В ряде стран, в том числе, в РФ ежедневная оперативная статистика носит регламентированный характер, и включает только самые явные случаи смерти от коронавируса (как правило после одного или нескольких положительных ПЦР-тестов). За весь 2020 г. в РФ зарегистрировано 57 тысяч таких

случаев. Впоследствии по каждому из них уполномоченными органами здравоохранения производится углубленный анализ причин смерти и в официальной статистике уже выделяются группы причин, согласованные с рекомендациями ВОЗ. В регистрационной практике российских ЗАГСов и Росстата эти категории находятся в столбцах 1-6 табл. 2. Зафиксировано, что в 104,8 тыс. смертельных случаев за 2020 г. коронавирус является главной причиной (из них в 87,5 тыс. случаев вирус был идентифицирован).

Из сопоставления соответствующих цифр мы уже видим, что эта категория значительно шире, чем данные оперативной статистики. В 2020 г. зафиксировано еще 58,5 тыс. смертельных случаев от других заболеваний, но при наличии коронавируса. Расширенная оценка смертности, связанной с COVID-19 в РФ за 2020 г. составляет 163,3 тыс. чел., а за период до июня 2021 г. включительно – 315,7 тыс. чел. Таким образом, смертность, связанная с коронавирусом, составляет около 60% от всей дополнительной (избыточной) смертности в РФ за период пандемии. На наш взгляд, это снимает вопросы о занижении в несколько раз соответствующих данных по коронавирусу, но оставляет актуальной для дальнейшего обсуждения проблему готовности российской системы здравоохранения к пандемии после ранее произведенной «оптимизации».

Предложенная нами методология СММ реализована в расчетах, показанных в табл. 2 и на рис. 2, простым и понятным образом – три рассчитанных

Таблица 2 / Table 2

Общее число умерших, общий коэффициент смертности, ожидаемая продолжительность предстоящей жизни (лет) в РФ в 2002-2020 гг. / The total number of deaths, total mortality rate, life expectancy (years) in the Russian Federation in 2002-2020

Год, месяц / Year, month	Росстат / Rosstat					
	Основная причина смерти / The main cause of death			Причина смерти отнесена к прочим важным состояниям / The cause of death is attributed to other major conditions		
	Всего / Total	в том числе: / including:		Всего / Total	в том числе: / including	
		COVID-19, вирус идентифицирован / COVID-19 confirmed	возможно, COVID-19, вирус не идентифицирован / COVID-19 possible, not confirmed		COVID-19 не является основной причиной смерти, но оказал существенное влияние на развитие смертельных осложнений заболевания / COVID-19 is not the main cause of death but has caused lethal side effects	COVID-19 не является основной причиной смерти и не оказал существенного влияния на развитие смертельных осложнений заболевания / COVID-19 is not the main cause of death and has not caused lethal side effects
1	2	3	4	5	6	
2020 г.	104826	87530	17296	58499	13964	44535
апрель	1748	1350	398	1077	435	642
май	7603	5926	1677	5066	1609	3457
июнь	7317	5825	1492	5018	1484	3534
июль	6084	5063	1021	4287	1237	3050
август	4018	3436	582	3655	1184	2471
сентябрь	5438	4579	859	4741	1428	3313
октябрь	15103	13077	2026	9230	1794	7436
ноябрь	25107	21262	3845	12502	2288	10214
декабрь	32408	27012	5396	12923	2505	10418
2021 год						
январь	27455	22747	4708	10423	2337	8086
февраль	16576	14171	2405	7793	1954	5839
март	17457	15003	2454	6258	1401	4857
апрель	15573	13378	2195	4750	1145	3605
май	15259	13077	2182	3737	987	2750
Июнь	23372	19998	3374	3746	881	2865

Таблица 2 / Table 2 (продолжение) / (continued)

Год, месяц / Year, month	Расчет по данным Росстата / Calculations based on Rosstat data		Оперативный штаб Правительства РФ (текущая статистика) / Operational Headquarters of the Government of the Russian Federation (current statistics)	Расчет по данным Росстата / Calculations based on Rosstat data	Мультипликаторы смертности . Mortality multiplier				
	Всего умерших с COVID-19 (7=1+4) / Total deaths with confirmed COVID-19 (7=1+4)	Covid-19 как основная причина или оказал существенное влияние (8=1+5) / COVID-19 as the main cause or had a significant impact (8=1+5)			Число умерших от Covid-19 / Number of deaths due to COVID-19	Прирост числа умерших от всех причин по отношению к аналогичному периоду прошлого года, тыс.чел. / The increase in the number of deaths due to all causes compared to the same period last year, thousand people	CMM-1	CMM-2	CMM-3
							11=10:7	12=10:8	13=10:9
	7	8	9	10	11	12	13		
2020 год	163325	118790	57019	323800	2,0	2,7	5,7		
апрель	2825	2183	1073	-4300	-1,5	-2,0	-4,0		
май	12669	9212	3620	14700	1,2	1,6	4,1		
июнь	12335	8801	4627	30500	2,5	3,5	6,6		
июль	10371	7321	4643	29900	2,9	4,1	6,4		
август	7673	5202	3213	13800	1,8	2,7	4,3		
сентябрь	10179	6866	3546	31700	3,1	4,6	8,9		
октябрь	24333	16897	7268	47800	2,0	2,8	6,6		
ноябрь	37609	27395	11905	78500	2,1	2,9	6,6		
декабрь	45331	34913	17124	94100	2,1	2,7	5,5		
2021 год									
январь	37878	29792	16163	55700	1,5	1,9	3,4		
февраль	24369	18530	12940	29400	1,2	1,6	2,3		
март	23715	18858	12728	38700	1,6	2,1	3,0		
апрель	20323	16718	10895	17400	0,9	1,0	1,6		
Май	18996	16246	11745	-9500	-0,5	-0,6	-0,8		
Июнь	27118	24253	13341	20400	0,8	0,8	1,5		

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата). URL: <https://rosstat.gov.ru>; расчеты автора / Federal State Statistics Service (Rosstat) official website. URL: <https://rosstat.gov.ru>; author's calculations.

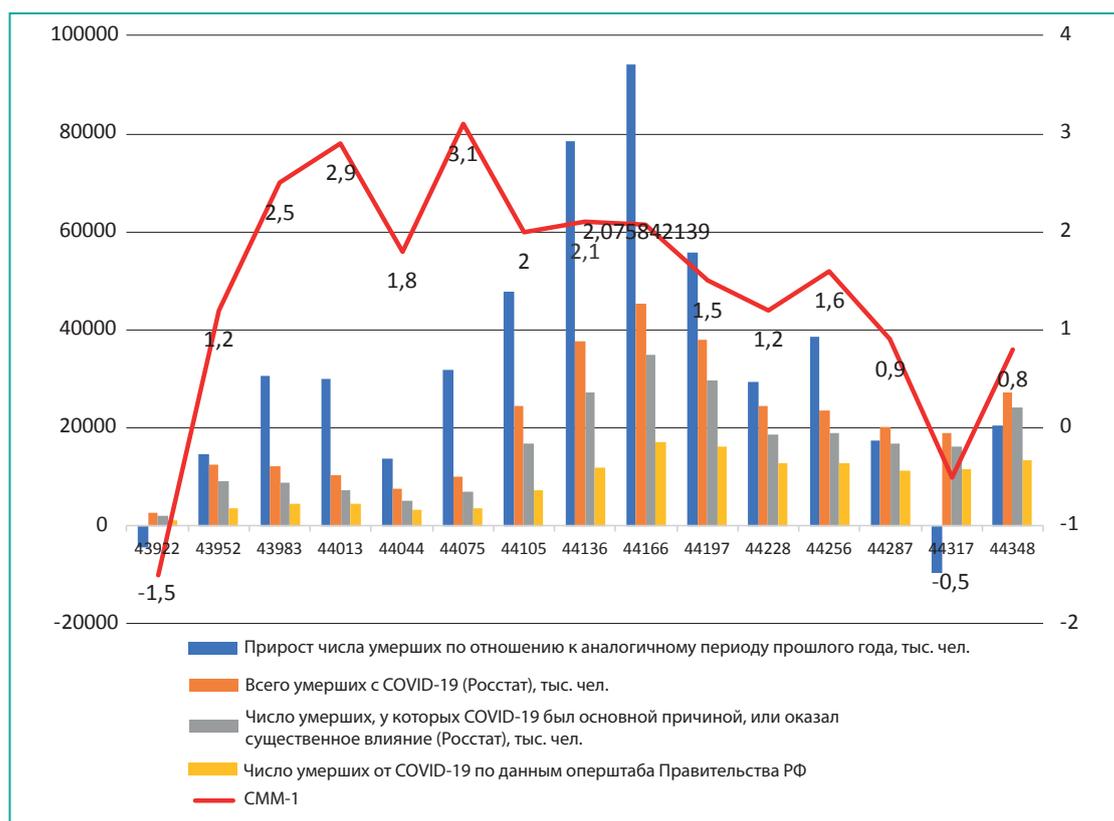


Рис. 2 / Fig. 2. Числа умерших от всех причин, от COVID-19 и коэффициент CMM-1 по месяцам 2020-2021 гг. / Number of deaths due to all causes, due to COVID-19 and CMM index by months 2020-2021

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/> / Federal State Statistics Service (Rosstat) official website.

коэффициента различаются шириотой показателя смертности, связанной с COVID-19, то есть оценкой знаменателя M_c в формуле 1. В CMM-3 самый узкий знаменатель – оперативная ежедневная статистика, поэтому коэффициент самый значительный, в CMM-2 знаменатель содержит (согласно итоговым расчетам Росстата) смертельные случаи, основной причиной которых является коронавирус или существенное его влияние. В CMM-1 включены все случаи умерших при наличии COVID-19, что соответствует реальной практике многих развитых стран мира. Наши расчеты показывают примерное соответствие колебаний всех трех коэффициентов CMM прохождению первых двух волн пандемии в период с марта 2020 г. по февраль 2021 г.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИЗБЫТОЧНОЙ СМЕРТНОСТИ В РФ

Дифференциация наиболее широкого и адекватного ситуации пандемии показателя CMM-1 по субъектам РФ достаточно велика (рис. 3). Санкт-Петербург, Москва, Республика Бурятия, Республика Тыва и Архангельская область с коэффициентами 0,9-1,0 демонстрируют практически полное соответствие общего прироста смертности за 2020 г. и смертности от коронавируса.

Особенно важно это констатировать для двух столичных мегаполисов, которые сконцентрировали 26% умерших при наличии COVID-19 в РФ за 2020 г. Это означает, что власти и системы здравоохранения названных субъектов РФ выдержали удар пандемии, и несмотря на последствия «оптимизации», не допустили существенного прироста смертности от хронических и острых заболеваний, не связанных с коронавирусом.

Вместе с тем в РФ есть регионы, в которых индекс CMM-1 в 10 и более раз превышает «московский» уровень, причем далеко не всегда это регионы, недостаточно обеспеченные финансовыми и кадровыми ресурсами. «Рекордсменом» является Республика Башкортостан (38,2), Чеченская республика (16,9), Липецкая (13,0) и Ленинградская области (10,0). Мы не можем дать научного объяснения тому, что в Ленинградской области общий прирост смертности в 10 раз больше числа умерших от коронавируса, при том, что в Санкт-Петербурге коэффициент самый низкий по стране – 0,9. Феномены гигантских, по сравнению с числом погибших от COVID-19, приростов смертности от других причин в Башкирии и Чечне также нуждаются в дополнительном изучении.

Таблица 3 / Table 3
 Коэффициенты корреляции показателей смертности, социально-экономического развития и уровня развития здравоохранения в регионах РФ в 2020 г. /
 Correlation coefficients of mortality rates, socio-economic development and the level of healthcare in the Russian regions in 2020

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
Общий коэффициент смертности в 2020 г., человек на 1000 (%0) / Total mortality rate in 2020, people per 1000 (%0)	X1												
Прирост умерших от всех причин в 2020 г., человек на 1000 (%0) / Increase in deaths due to all causes in 2020, people per 1000 (%0)	1	X2											
Всего умерших в 2020 г. с диагнозом COVID, человек на 1000 (%0) / Total deaths in 2020 with confirmed COVID-19, people per 1000 (%0)			X3										
Мультипликатор смертности СММ1 / Mortality multiplier СММ 1				X4									
Мультипликатор смертности СММ2 / Mortality multiplier СММ 2					X5								
Плотность населения, человек на 1 кв. км. / Population density, people per 1 sq. km.						X6							
Плотность автомобильных дорог, км путей на 1000 кв. км / Density of highways, km of tracks per 1000 sq. km							X7						
Плотность железных дорог, км путей на 10000 кв. км / Density of railways, km of tracks per 10,000 sq. km								X8					
Уровень урбанизации региона, доля городского населения в % от общей численности / The level of urbanization in the region, the share of the urban population in % of the total population									X9				
Валовой региональный продукт на душу населения, тысяч рублей / Gross regional product per capita, thousand rubles										X10			
Инфраструктура здравоохранения, больничных коек на 10000 населения / Healthcare infrastructure, hospital beds per 10,000 population											X11		
Обеспеченность врачами, человек на 10000 населения / Physicians per 10,000 population												X12	
Обеспеченность средним медицинским персоналом, человек на 10000 населения / Paramedical personnel per 10,000 population													X13
X1													
X2	0,5597	1,0000											
X3	0,2483	0,2166	1,0000										
X4	-0,0405	0,2656	-0,4909	1,0000									
X5	0,0178	0,2739	-0,4207	0,9511	1,0000								
X6	-0,0989	0,0820	0,5029	-0,0731	-0,0768	1,0000							
X7	-0,0762	0,1480	0,3177	0,0334	0,0126	0,8687	1,0000						
X8	0,0619	0,2299	0,5103	-0,0445	-0,0527	0,8962	0,8634	1,0000					
X9	0,2684	0,1420	0,4001	-0,2021	-0,1513	0,3406	0,1829	0,3175	1,0000				
X10	-0,3739	-0,1685	-0,0653	-0,0258	-0,0017	0,0657	-0,0984	-0,0198	0,2722	1,0000			
X11	0,2110	-0,2031	0,1060	-0,1755	-0,1482	-0,1460	-0,3445	-0,1427	0,2782	0,0480	1,0000		
X12	-0,2541	-0,1097	0,2628	-0,1426	-0,1235	0,3935	0,2011	0,3608	0,4011	0,3029	0,3443	1,0000	
X13	-0,1942	-0,2311	0,0374	-0,1335	-0,0798	-0,1654	-0,4107	-0,2230	0,1331	0,4677	0,4908	0,4154	1,0000

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

В целях математико-статистического исследования факторов региональной дифференциации общей смертности и смертности от COVID-19 мы сформировали следующий массив показателей по 85 субъектам РФ:

Результирующие показатели:

1. Общий коэффициент смертности в 2020 г., человек на 1000 (промилле) – X1
2. Прирост умерших от всех причин (избыточная смертность) в 2020 г., человек на 1000 (промилле) – X2
3. Всего умерших в 2020 г. с диагнозом COVID-19 по данным Росстата, человек на 1000 (промилле) – X3
4. Ковидный мультипликатор смертности СММ-1 – X4
5. Ковидный мультипликатор смертности СММ-2 – X5

Факторные показатели (детерминанты):

1. Плотность населения, человек на 1 кв. км. – X6
2. Плотность автомобильных дорог, км путей на 1000 кв. км территории – X7
3. Плотность железных дорог, км путей на 10000 кв. км территории – X8
4. Уровень урбанизации региона, доля городского населения в % от общей численности – X9
5. Валовой региональный продукт на душу населения, тысяч рублей – X10
6. Обеспеченность инфраструктурой здравоохранения, больничных коек на 10000 населения – X11
7. Обеспеченность врачами, человек на 10000 населения – X12
8. Обеспеченность средним медицинским персоналом, человек на 10000 населения – X13

Предполагалось, что среди объясняющих (независимых) переменных, которые выше были названы факторными показателями, могут оказывать влияние на уровень смертности от COVID-19 показатели плотности населения, его концентрации в городах региона, и интенсивности контактов между людьми, которая предопределяется, в числе прочего, плотностью транспортных путей. Также предполагалось, что обратное влияние на смертность, и прямое влияние на резистентность регионов к пандемии, оказывают уровень экономического развития и финансовой базы (удельный ВРП), а также уровни развития здравоохранения – обеспеченность населения больничными койками, врачами и средним медицинским персоналом.

Заключение программы StaDia:

- Уровень значимости с учетом поправки Бонферрони на множественные сравнения=0,3778 (выделены в таблице жирным шрифтом).

- Уровень значимости без поправки Бонферрони=0,152.

Расчеты подтвердили связь показателей общей смертности X1 и X2, что естественно, так как эти показатели мультиколлинеарны. Показатель уровня смертности при наличии диагноза COVID-19 (X3) оказался отрицательно связан с показателями СММ1 (X4) и СММ2 (X5), но они также мультиколлинеарны. Содержательно полезный результат расчетов в другом – удалось подтвердить гипотезу связи ковидной смертности с показателями плотности железных дорог (X8) и уровня урбанизации (X9). Связь с показателем плотности автомобильных дорог (X7) также присутствует и только немного «не дотягивает» до критерия значимости, установленного искусственным интеллектом. В то же время гипотезы о связи общей и ковидной смертности с обеспеченностью больничными койками, врачами и средним медицинским персоналом в данном исследовании не были подтверждены, так как государство уравнивало возможности регионов в борьбе с пандемией посредством маневра финансовыми и человеческими ресурсами, экстренного создания дополнительного коечного фонда.

ВЫВОДЫ

Согласно предложенной нами методологии открывается широкий спектр возможностей анализа смертности, в данном конкретном случае – от стихийного бедствия, каковым явилась пандемия COVID-19. Концепция мультипликатора позволяет проследить цепочку взаимосвязей от первоначального удара бедствия до его первичных (смертность непосредственно от пандемии) и вторичных последствий (смертность от дезадаптации системы здравоохранения, нехватки мощностей фармацевтической отрасли, медицинских учреждений и кадров, и в целом – от уровня экономической устойчивости данного государства или региона). Приведенные в работе данные, таблицы, расчеты позволяют определить уровень резистентности российского общества к пандемии как удовлетворительный, в целом находящийся на одном уровне с большинством развитых государств. На основе наших предложений может быть расширена существующая система мониторинга социально-экономической ситуации в стране и уточнены некоторые виды прогнозных расчетов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Notestein F. W. Population. The Long View // Food for the World / Th. W. Schultz (ed.). Chicago: University of Chicago Press, 1945. P. 36–57
2. Вишнеvский А. Г. Воспроизводство населения и общество: История, современность, взгляд в будущее. М.: Финансы и статистика, 1982; 287 с.
3. Хорев Б. С., Хорева О. Б. О демографическом кризисе в России. Известия Русского географического общества. 1993; (125(2)):53.
4. Кашепов А. В. Прогнозирование конъюнктуры рынка труда в условиях современных институциональных реформ. Социально-трудовые исследования. 2019;(1):44-56.
5. Кашепов А. В. Социально-экономические факторы смертности в период с 2000 по 2020 гг. Социально-трудовые исследования. 2020; 40(3):18-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-18-30.
6. Кашепов А.В. Факторы и экономические последствия пандемии коронавируса. Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021;(2): 38-45. DOI: 10.17513/vaael.1595
7. Ракша А. Неизвестные смерти: что скрывается за коронавирусной статистикой. Forbes. 18.05.2020. URL: <https://www.forbes.ru/obshchestvo/400729-neizvestnye-smerti-chto-skryvaetsya-za-koronavirusnoy-statistikoy>
8. Щербакoва Е. М. Старение населения мира – взгляд из 2020 года // Демоскоп Weekly. 2020. № 879-880. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2020/0877/barom01.php>
9. Udalova V. Racial Inequality in Pandemic Mortality Widens When Age, Indirect Impact Taken Into Account. URL: <https://www.census.gov/library/stories/2021/02/indirect-impact-of-covid-19-results-in-higher-pandemic-death-toll.html>

REFERENCES

1. Notestein F.W. Population. The Long View. Food for the World. Th. W. Schultz (ed.). Chicago: University of Chicago Press; 1945. 36–57 p.
2. Vishnevskij A.G. Population Reproduction and Society: History, Present and Future. Moscow: Finance and statistics; 1982. 287 p.
3. Horev B.S., Horeva O.B. Demographic crisis in Russia. Izvestiya Russkogo geograficheskogo obshchestva = Bulletin of the Russian Geographical Society. 1993;125(2):53. (In Russ.).
4. Kashepov A.V. Forecasting the conjunction of the labor market in the context of modern institutional reforms. Social and labor research. 2019;(1):44-56. (In Russ.).
5. Kashepov A.V. Socio-economic factors of mortality from 2000 to 2020. Social and labor research. 2020;40(3):18-30. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-18-30
6. Kashepov A.V. Factors and economic consequences of the coronavirus pandemic. Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava = Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2021;(2):38-45. (In Russ.). DOI: 10.17513/vaael.1595
7. Raksha A. Unknown deaths: what is hidden behind the coronavirus statistics. Forbes. 18.05.2020. URL: <https://www.forbes.ru/obshchestvo/400729-neizvestnye-smerti-chto-skryvaetsya-za-koronavirusnoy-statistikoy>
8. Shcherbakova E.M. Aging of the world's population — a look from 2020. Demoskop Weekly. 2020;(879-880). (In Russ.). URL: <http://demoscope.ru/weekly/2020/0877/barom01.php>
9. Udalova V. Racial Inequality in Pandemic Mortality Widens When Age, Indirect Impact Taken Into Account. URL: <https://www.census.gov/library/stories/2021/02/indirect-impact-of-covid-19-results-in-higher-pandemic-death-toll.html>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Алексей Владимирович Кашепов – доктор экономических наук, профессор Московского педагогического государственного университета, Москва, Россия
Aleksei V. Kashepov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia
 avkash@list.ru

Статья поступила в редакцию 14.06.2021; после рецензирования 15.07.2021, принята к публикации 20.07.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 14.06.2021; revised on 15.07.2021 and accepted for publication on 20.07.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-65-72

УДК 314.18

JEL J11

СОВРЕМЕННЫЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ САХА (ЯКУТИЯ): ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

А.А. Пахомов^а, Д.В. Туманова^б

ФИЦ ЯНЦ СО РАН, Якутск, Россия

^а <https://orcid.org/0000-0003-2942-5718>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-2148-5989>

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются тенденции развития села с точки зрения демографии, особенности демографических процессов, протекающих в сельской местности Республики Саха (Якутия). Демографическая ситуация в сельской местности республики более благополучна по сравнению со среднероссийской картиной. Сохраняется естественный прирост населения. При этом необходимо отметить значительное влияние миграционных процессов на численность сельского населения. В разрезе основных возрастных групп выявлено увеличение доли лиц старше трудоспособного возраста, особенно среди сельских женщин. Выявлены особенности процессов рождаемости и смертности в сельской местности Республики Саха (Якутия). Так, в отличие от Российской Федерации в целом, суммарный коэффициент рождаемости в сельской местности Якутии характеризуется как имеющий устойчивое развитие. Имеет место сверхсмертность мужчин, особенно от внешних причин в трудоспособном возрасте. Ожидаемая продолжительность жизни сельского населения республики на протяжении рассматриваемого периода остается ниже, чем в городской местности, а также имеет гендерные различия.

Ключевые слова: демография; сельское население; рождаемость; смертность; естественный прирост; ожидаемая продолжительность жизни; Республика Саха (Якутия).

Для цитирования: Пахомов А.А., Туманова Д.В. Современные демографические тенденции в Республике Саха (Якутия). *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):65-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-65-72.

ORIGINAL PAPER

MODERN DEMOGRAPHIC TRENDS IN THE REPUBLIC OF SAKHA (YAKUTIA): PROBLEMS AND SOLUTIONS

А.А. Pakhomov^а, D.V. Tumanova^б

Federal Research Center "Yakut Scientific Center of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences", Yakutsk, Russia

^а <https://orcid.org/0000-0003-2942-5718>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-2148-5989>

ABSTRACT

The article explores the trends of rural development from the point of view of demography, the features of demographic processes occurring in rural areas of the Republic of Sakha (Yakutia). The demographic situation in rural areas of the republic is more favorable compared to average Russia. Natural population growth is maintained. At the same time, it is necessary to note the significant impact of migration processes on the rural population. In the context of the main age groups, an increase in the proportion of people over working age was revealed, especially among rural women. The paper highlights the features of the processes of fertility and mortality in rural areas of the Republic of Sakha (Yakutia). Thus, in contrast to the Russian Federation as a whole, the total fertility rate in the rural areas of Yakutia is characterized as having sustainable development. Alertness is caused by the excess mortality of men, especially from external causes in working age. The life expectancy of the rural population of the republic during the period under review remains lower than in urban areas, and also has gender differences.

Keywords: demography; rural population; fertility; mortality; natural growth; life expectancy; Republic of Sakha (Yakutia)

For citation: Pakhomov A.A., Tumanova D.V. Modern demographic trends in the Republic of Sakha (Yakutia). *Social and labor research*. 2021;44(3):65-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-65-72.

© Пахомов А.А., Туманова Д.В., 2021

ВВЕДЕНИЕ

Демографическую ситуацию в Республике Саха (Якутия) можно охарактеризовать как более благополучную по сравнению с Дальневосточным федеральным округом и Российской Федерацией в целом. В настоящее время наблюдается рост числа жителей, в основном за счет проживающих в сельской местности. В отличие от РФ и ДФО, где сельское население сократилось до 25 %, в Якутии в 2020 г. сельский контингент достиг 329 тыс. чел., что составляет 33 % от общей численности (рис. 1).

Исследователями отмечается, что основной тенденцией развития системы сельского расселения является усиление поляризации, приток населения в более крупные поселения. Динамика демографического развития в значительной степени определяется людностью поселения. Поселения с большим числом жителей обладают более устойчивой динамикой численности населения [1].

Миграционные процессы, долгое время игравшие значительную роль в формировании численности населения Якутии, явились основным фактором потери населения. В результате миграционного оттока «... Республика Саха (Якутия) с 1991 г. и до начала 2017 г. потеряла практически каждого восьмого своего жителя» [2]. Однако с начала 2000-х гг. миграционная убыль населения существенно снизилась и начала преобладать внутрирегиональная миграция, в основном, из села в город. В 2019 г. ее доля была равна 58,4 %, что привело к увеличению городского населения на 2,6 тыс. чел. (табл. 1). Основную часть внутриреспубликанской миграции представляет сельская молодежь в возрасте от 16 до 29 лет, которая прибывает в городскую местность для получения образования и трудоустройства. При этом уровень возвратной миграции невысок, что приводит к постарению населения в сельской мест-

ности и снижению демографического и трудового потенциала села.

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ПРИРОСТА НАСЕЛЕНИЯ ЯКУТИИ

Несмотря на то, что в каждом федеральном округе РФ присутствуют регионы с естественным приростом населения, в ее центральной, северо-западной, южной, приволжской и уральской частях наблюдается устойчивая естественная убыль населения [3]. Отличительная же региональная особенность Якутии – высокий уровень естественного прироста за счет традиционно высокой рождаемости, благодаря чему миграционные процессы в конце прошлого века не так сильно сказались на численности населения. Однако в последние годы наблюдается постепенное снижение данного показателя, как в городской, так и в сельской местности (табл. 2).

В Якутии значительно ниже, чем в среднем по России, коэффициент депопуляции, представляющий собой соотношение умерших к родившимся. Здесь более высокие средние показатели рождаемости по сравнению с общероссийскими, что объясняется высоким воспроизводством населения, большей частью сельского: коэффициент рождаемости в сельской местности в последние годы в среднем в 1,17 раза выше, чем в городе (табл. 3).

В 2014 г. было зафиксировано наибольшее значение коэффициента рождаемости в сельской местности – 22,4 %, что явилось впечатляющим результатом принятых мер в рамках реализации федеральной и региональной демографической политики по поддержке семей с детьми, улучшению социально-экономического положения и др. [4]. К таким же выводам о положительном влиянии пронаatalистских мер приходят некоторые зарубежные ученые [5, 6, 7].

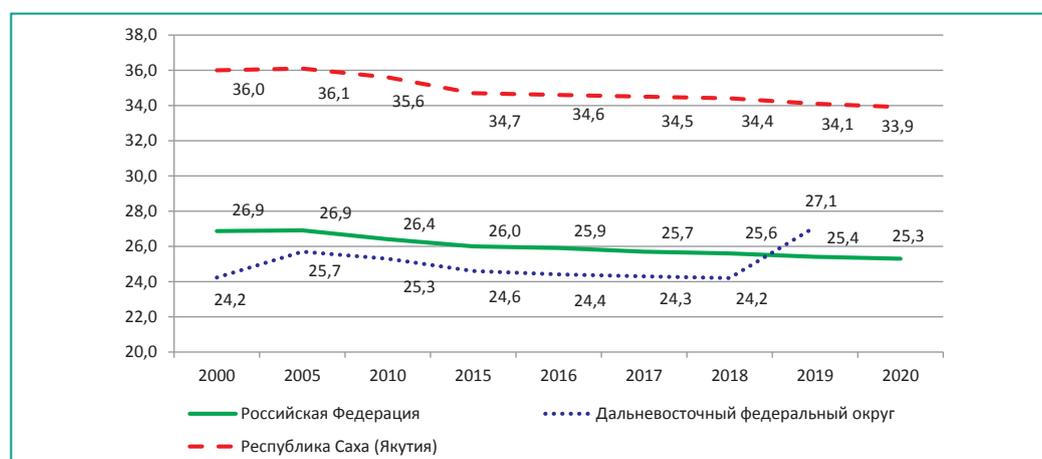


Рис. 1 / Fig. 1. Численность сельского населения, % / Rural population, %

Источник / Source: Демографический ежегодник Республики Саха (Якутия): Статистический сборник / Саха (Якутия) стат. Я., 2019 / Demographic Yearbook of the Republic of Sakha (Yakutia): Statistical digest / Sakha (Yakutia) stat. Ya.; 2019.

Таблица 1 / Table 1

Удельный вес внутрирегиональной и внешней миграции в РС (Я), % / Share of intraregional and external migration in the Republic of Sakha (Yakutia), %

Год / Year	Внутрирегиональная / Intraregional	Внешняя / External
2000	56,5	43,5
2005	60,3	39,7
2010	51,8	48,2
2015	56,9	43,1
2019	58,4	41,6

Источник / Source: Миграция населения в Республике Саха (Якутия) в 2019 году: Стат.сборник в 2 т. (т.1) / Саха (Якутия) стат. Я., 2019 / Migration of the population in the Republic of Sakha (Yakutia) in 2019: Stat. digest in 2 volumes (vol. 1) / Sakha (Yakutia) stat. Ya.; 2019.

Таблица 2 / Table 2

Динамика коэффициента естественного прироста сельского населения в Республике Саха (Якутия), на 1000 чел. / Dynamics of the coefficient of natural growth of the rural population in the Republic of Sakha (Yakutia), per 1000 people

Год / Year	Все население / The entire population	Город / City	Село / Rural area
2000	4,0	2,5	6,6
2005	4,0	3,7	4,8
2010	7,0	6,6	7,7
2015	8,6	7,5	10,4
2016	7,6	7,2	8,4
2017	6,4	5,8	7,3
2018	5,9	5,0	7,3
2019	5,4	4,7	6,5

Источник / Source: Миграция населения в Республике Саха (Якутия) в 2019 году: Стат.сборник в 2 т. (т.1) / Саха (Якутия) стат. Я., 2019 / Migration of the population in the Republic of Sakha (Yakutia) in 2019: Stat. digest in 2 volumes (vol. 1) / Sakha (Yakutia) stat. Ya.; 2019.

При этом необходимо отметить, что в последние годы на снижение числа рождений в сельской местности некоторое влияние оказал внутримиг-рационный отток населения.

Суммарный коэффициент рождаемости в сельской местности (в 2014 г. он был равен 3,47) в 1,5 раза выше среднереспубликанского и городского (табл. 4). Он также значительно выше аналогичных общероссийского и дальневосточного показателей. Однако, несмотря на достаточно высокий уровень рождаемости в республике, суммарные показатели свидетельствуют: снижение рождаемости в республике – долговременная тенденция. Сокращается численность сельских женщин репродуктивного возраста и в целом по РФ, что может привести к снижению показателя суммарного коэффициента рождаемости [8].

Общепринятое значение суммарного коэффициента рождаемости для простого замещения поколений равно 2,15. В.П. Тоичкиной была предложена шкала оценки уровня суммарного коэффициента рождаемости для его сопоставления с предельно-критическим уровнем значения устойчивости, принятого в мировой практике. Она определила следующие уровни устойчивости данного показателя: «высокий уровень устойчивости»

Таблица 3 / Table 3

Динамика общего коэффициента рождаемости в Республике Саха (Якутия), на 1000 чел. / Dynamics of the total fertility rate in the Republic of Sakha (Yakutia), per 1000 people

Год / Year	Все население / The entire population	Город / City	Село / Rural area	РФ (село) / Russia (rural area)
2000	13,7	12,3	16,1	9,8
2005	14,2	13,8	15,0	11,0
2010	16,8	16,5	17,4	14,0
2015	17,1	15,8	19,4	12,8
2016	16,0	15,3	17,3	12,2
2017	14,5	13,7	16,0	11,2
2018	13,7	12,7	15,5	10,7
2019	13,2	12,4	14,7	9,8
РФ (2019)	10,2	10,2	9,8	
ДВФО (2019)				

Источник / Source: Миграция населения в Республике Саха (Якутия) в 2019 году: Стат.сборник в 2 т. (т.1) / Саха (Якутия) стат. Я., 2019 / Migration of the population in the Republic of Sakha (Yakutia) in 2019: Stat. digest in 2 volumes (vol. 1) / Sakha (Yakutia) stat. Ya.; 2019.

Таблица 4 / Table 4

Динамика суммарного коэффициента рождаемости в Республике Саха (Якутия) / Dynamics of the total fertility rate in the Republic of Sakha (Yakutia)

	2000	2005	2010	2015	2019	РФ (2019) / Russia (2019)	ДВФО (2019) / FEFD (2019)
Все население	1,77	1,73	2,00	2,19	1,82	1,50	1,67
Городское население	1,47	1,58	1,86	1,86	1,58	1,43	1,5
Сельское население	2,44	2,01	2,30	3,06	2,48	1,75	2,31

Источник / Source: Миграция населения в Республике Саха (Якутия) в 2019 году: Стат.сборник в 2 т. (т.1) / Саха (Якутия) стат. Я., 2019 / Migration of the population in the Republic of Sakha (Yakutia) in 2019: Stat. digest in 2 volumes (vol. 1) / Sakha (Yakutia) stat. Ya.; 2019.

(>2,35), «устойчивое развитие» (2,15–2,35), «наличие признаков устойчивости (относительно низкий уровень)» (1,7–2,15), «наличие неустойчивости (выход из кризиса «зона безопасности»)» (1,5–1,7), «абсолютная неустойчивость, кризис» (<1,5) [12]. Таким образом, уровень суммарного коэффициента рождаемости в сельской местности Республики Саха (Якутия) можно охарактеризовать как имеющий высокий уровень устойчивости, в то время как городское население, согласно этой шкале, характеризуется как имеющее неустойчивость.

ВНЕБРАЧНАЯ РОЖДАЕМОСТЬ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ПРОБЛЕМА

Отдельной, социокультурной проблемой в Якутии стала внебрачная рождаемость. В целом по республике уровень внебрачной рождаемости за последние 20 лет вырос с 32 до почти 40 % (рис. 2). В городе внебрачная рождаемость не имеет значительных колебаний и находится на уровне около 35 %. На селе же, напротив, отмечается ее существенный рост – в 1,6 раза за последние 20 лет.

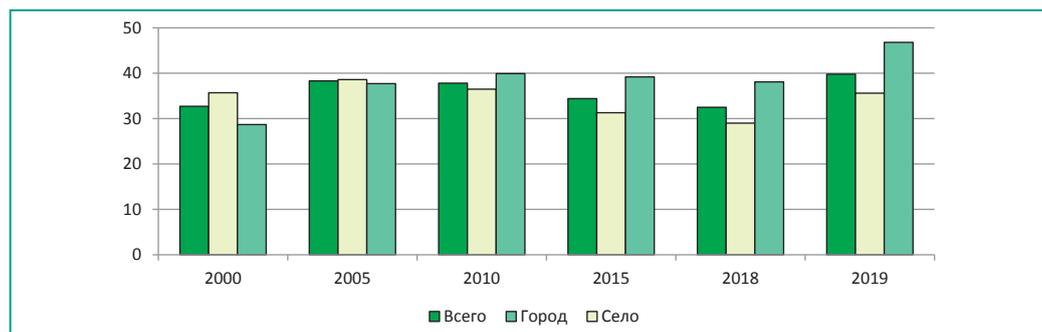


Рис. 2 / Fig. 2. Удельный вес детей, родившихся вне зарегистрированного брака, в % от общего числа родившихся / Proportion of children born out of a registered marriage, in % of the total number of births

Источник / Source: Статистический ежегодник Республика Саха (Якутия): Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики. Я., 2020 / Statistical Yearbook Republic of Sakha (Yakutia): Stat. digest / Territorial body of the Federal State Statistics Service. Ya.; 2020.



Рис. 3 / Fig. 3. Динамика возрастной структуры населения, 2002/2020 гг. / Dynamics of the age structure of the population, 2002/2020

Источник / Source: Статистический ежегодник Республика Саха (Якутия): Стат. сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики. Я., 2020 / Statistical Yearbook Republic of Sakha (Yakutia): Stat. digest / Territorial body of the Federal State Statistics Service. Ya.; 2020.

В 2019 г. она увеличилась до 46%, в то время как в сельской местности России в целом и ДФО уровень внебрачной рождаемости не превышал в среднем, соответственно, 21% и 30%. Также необходимо отметить, что в отдельные годы уровень внебрачной рождаемости в некоторых улусах достигал 50% и более. Это может свидетельствовать об изменении социально-культурных норм населения, снижении ценности семьи.

СНИЖЕНИЕ УРОВНЯ РОЖДАЕМОСТИ ПРИВОДИТ К ПОСТАРЕНИЮ НАСЕЛЕНИЯ

В 2020 г. коэффициент старения, определяющий долю лиц старше трудоспособного возраста, достиг 18,1%. Таким образом, согласно шкале Ж. Боже-Гарнье-Э. Росчета население республики можно характеризовать как население с высоким уровнем старости. При этом доля лиц, находящихся в возрасте моложе трудоспособного, снизилась до 24,5% (рис. 3). Постарение населения затрагивает многие стороны жизни государства и общества – здравоохранение, образование, социальное обеспечение и т.д.

По мнению зарубежных исследователей увеличение доли лиц старше трудоспособного возраста в значительной мере способствует миграция из села в город [9].

К 2020 г. доля лиц старше трудоспособного возраста выросла практически в 2 раза во всех категориях населения. Доля трудоспособного населения напротив сокращается. Наиболее это заметно у сельских женщин, доля которых снизилась почти на 9 пунктов. Также у сельского населения произошло сокращение доли лиц моложе трудоспособного возраста, что свидетельствует о снижении уровня рождаемости.

КОЭФФИЦИЕНТ ДЕТСКОЙ СМЕРТНОСТИ СНИЖАЕТСЯ ИЗ ГОДА В ГОД

Коэффициент смертности в Якутии ниже среднероссийского показателя, что обеспечивается более молодой возрастной структурой населения. За период 2000-2019 гг. общий коэффициент смертности в целом по Республике Саха (Якутия) снизился с 9,7% до 7,8%. В городе он практически равен сред-

Таблица 5 / Table 5

Динамика младенческой смертности по причинам в сельской местности Республики Саха (Якутия), % / Dynamics of infant mortality by cause in rural areas of the Republic of Sakha (Yakutia), %

	Болезни органов дыхания / Respiratory diseases	Внешние причины / External causes	Отдельные состояния, возникающие в перинатальный период / Individual conditions occurring in the perinatal period	Врожденные аномалии, деформации и хромосомные нарушения / Congenital anomalies, deformities, and chromosomal abnormalities	Прочие причины / Other causes
2000	10,6	7,1	42,5	39,8	0,0
2005	8,2	12,2	36,7	34,7	8,2
2010	8,3	15,0	45,0	25,0	6,7
2015	15,4	9,6	48,1	26,9	0,0
2019	16,1	3,2	22,6	41,9	16,1

Источник / Source: Миграция населения в Республике Саха (Якутия) в 2019 году: Стат.сборник в 2 т. (т.1) / Саха (Якутия) стат. Я., 2019 / Migration of the population in the Republic of Sakha (Yakutia) in 2019: Stat. digest in 2 volumes (vol. 1) / Sakha (Yakutia) stat. Ya.; 2019.

нереспубликанскому уровню, в сельской местности он, напротив, превышает его.

Коэффициент младенческой смертности характеризует не только уровень развития здравоохранения региона, но и репродуктивный потенциал населения. В Якутии коэффициент младенческой смертности в течение рассматриваемого периода снизился почти в 4 раза и в 2019 г был равен 4,4‰, в то время как в России он составил 4,9‰ и 5,7‰ в Дальневосточном федеральном округе. В некоторых исследованиях последних лет выявлена связь между городским населением и коэффициентом младенческой смертности: увеличение доли первого, как правило, снижает уровень второго [10].

Относительный коэффициент младенческой смертности в разрезе отдельных причин за рассматриваемый период сократился в 4 раза, и в 2019 г. чуть превышал 44. Смертность от отдельных состояний, возникающих в перинатальном периоде и смертность от врожденных аномалий, также снизилась более чем 4,6 раза и не превышает российский уровень. Более чем в 2,5 раза уменьшился коэффициент младенческой смертности от болезней органов дыхания, однако тем не менее существенно превышает среднероссийский показатель. Значительно сократилась смертность от инфекционных заболеваний, а также от внешних причин.

Анализ структуры причин младенческой смертности показывает, что значительное число детей в возрасте до 1 года умирает вследствие отдельных состояний, возникающих в перинатальном периоде и врожденных аномалий развития, деформаций и хромосомных аномалий, то есть от причин, определяемых здоровьем матери.

В 2019 г. доля смертности от отдельных состояний, возникающих в перинатальный период, составила чуть более 42 % от общего числа детей, умерших в возрасте до 1 года. Врожденные аномалии развития, деформации и хромосомные аномалии находятся на втором месте в структуре младенческой смертности и составляли 19,3 % от общего числа в 2019 г. Болезни органов дыхания в 2019 г. также заняли второе место среди причин смерти, в то же время в 2000 г. они определяли 12 % от общего числа умерших в возрасте до 1 года. Смертность от прочих причин в 2019 г. заняла третье место и составила 15,8 % от общего числа детей, умерших в возрасте до 1 года. В сельской местности также на первом месте продолжительное время были отдельные состояния, возникающие в перинатальном периоде, лишь в 2016 и в 2019 гг. уступив место врожденным аномалиям, обычно находящимся на втором месте. Третье место принадлежит болезням органов дыхания (табл. 5).

СВЕРХСМЕРТНОСТЬ МУЖСКОГО НАСЕЛЕНИЯ: ПРИЧИНЫ И РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

Повозрастные показатели смертности в Якутии имеют значительную гендерную дифференциацию. Мужчины имеют более высокие показатели смертности.. Сверхсмертность от внешних причин наиболее характерна для трудоспособного населения. Наибольшее превышение смертности мужского населения над женским отмечается в молодом возрасте, в основном в возрастных группах 20-24, 25-29, 30-34 года. При этом в этих же группах наблюдается значительное превышение среднероссийских показателей.

Характерна высокая сверхсмертность мужчин от внешних причин. Если в целом смертность мужчин больше аналогичного показателя у женщин в 1,5 раза, то превышение по причине экзогенной смертности составляет уже 4 и более раз. Причем превышение не только не сокращается, но и остается стабильным. В 2000 г. превышение по коэффициентам смертности в целом составляло 1,66, по смертности от внешних причин – 5,19 раза; в 2019 г. соответственно 1,5 и 4,9 раза. В сельской местности сверхсмертность мужчин в трудоспособном возрасте от внешних причин выше, чем в целом по республике (рис. 4).

Высокая доля умерших в трудоспособном возрасте является причиной снижения численности трудоспособного населения, что представляет собой угрозу демографической безопасности региона. Недостаточная замещаемость молодым поколением людей старше трудоспособного возраста приводит

Таблица 6 / Table 6

Доля умерших в трудоспособном возрасте в сельской местности Республики Саха (Якутия), % /
Proportion of working-age deaths in rural areas of the Republic of Sakha (Yakutia), %

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Всего	39,8	46,0	44,8	39,1	38,8	36,9	34,1	34,4
Женщины	22,8	24,6	23,9	19,4	20,9	18,0	17,0	17,4
Мужчины	51,8	59,2	57,7	52,1	51,0	49,2	45,7	45,5

Источник / Source: Демографический ежегодник Республики Саха (Якутия): Статистический сборник / Саха (Якутия) стат. Я., 2019 / Demographic Yearbook of the Republic of Sakha (Yakutia): Statistical digest / Sakha (Yakutia) stat. Ya.; 2019.

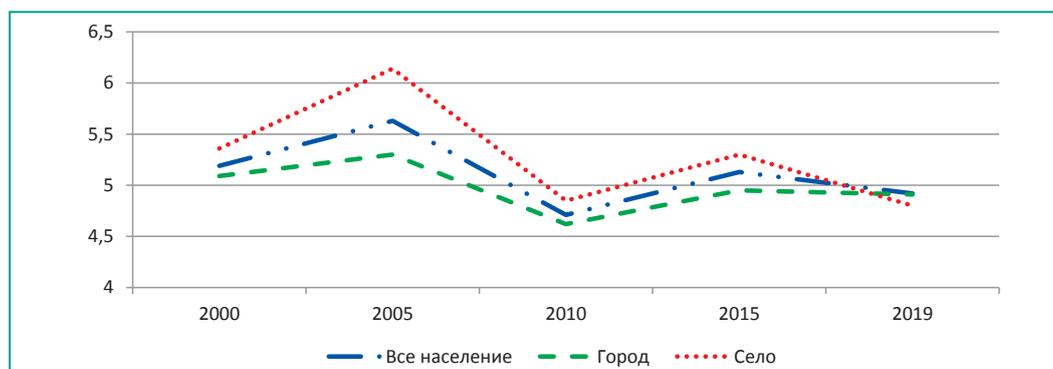


Рис. 4 / Fig. 4. Сверхсмертность мужчин в трудоспособном возрасте от внешних причин в Республике Саха (Якутия) / Super-mortality of men of working age from external causes in the Republic of Sakha (Yakutia).

Источник / Source: рассчитано авторами по материалам ТО ФСГ по РС(Я) / authors' calculations based on the Rosstat data for the RS (Ya)

к росту расходов на медицину, пенсионное обеспечение и т.д. Абсолютное число умерших в трудоспособном возрасте в 2000-2019 гг. уменьшилось с 4340 человек до 2613. При этом число умерших мужчин в трудоспособном возрасте значительно превышает число женщин, к примеру, в 2019 г. более чем в 6 раз.

Доля умерших в трудоспособном возрасте среди всех умерших в 2000 г. составила 46,5%. К 2019 г. она снизилась до 36,9%. Сохраняется существенный разрыв между этими показателями у мужчин и женщин. Доля мужчин умерших в трудоспособном возрасте на протяжении всего рассматриваемого периода в 2 и более раз превышает долю женщин. В сельской местности доля мужчин умерших в трудоспособном возрасте превышает долю женщин в 2,3-2,7 раза. При этом если для всего населения снижение составило около 10 пунктов, то для села снижение идет более замедленными темпами (табл. 6).

Болезни системы кровообращения, внешние причины и новообразования являются основными причинами смертности в Республике Саха (Якутия). Первое место занимают болезни системы кровообращения, коэффициент смертности от которых в 2019 г. был равен 357,1, при этом отмечается снижение уровня данного показателя. Уровень коэффициента смертности от внешних причин, находящихся на втором месте, также имеет тенденцию к снижению. Необходимо отметить, что в ряде арктических районов республики этот класс причин смерти выходит на 1-е место. Смертность от ново-

образований занимает третье место и на протяжении рассматриваемого периода остается практически на одном уровне.

В структуре причин смерти у мужчин и женщин первое место, как у тех, так и у других занимают болезни системы кровообращения. Однако на втором месте у женщин находятся новообразования, а у мужчин – внешние причины (несчастные случаи, отравления, травмы, убийства и самоубийства).

Проблемы внешней смертности характерны и для других стран, как развитых, так и развивающихся. Для сравнения, в Китае коэффициент смертности у мужчин от причин внешней смертности в 1991-1999 гг. составлял 72,3, у женщин – 44,4 на 100 тыс. чел. [11]

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЖИЗНИ: ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ

Показатель средней ожидаемой продолжительности жизни определяется качеством жизни, доходами, социально-экономическим развитием, степенью криминализации общества, распространенностью вредных привычек и нездорового образа жизни.

В начале 2000-х гг. ожидаемая продолжительность жизни населения России отличалась от западноевропейских стран на 13-14 лет. С 2011 г. средняя продолжительность жизни в странах Евросоюза устойчиво превышает 80 лет. В России же она достигла уровня чуть более 73 лет только к кон-

цу 2010-х гг. По мнению ученых для увеличения продолжительности жизни в первую очередь необходимо сокращение смертности населения [12].

Пороговым значением для продолжительности жизни служит уровень, рекомендованный ВОЗ – около 70-75 лет. По Якутии в целом можно отметить позитивные тенденции. К 2019 г. продолжительность жизни выросла до 73 лет (то есть более чем на девять лет по сравнению с 2000 г.) и практически вышла на среднероссийский уровень. Гендерный разрыв в продолжительности жизни населения в Республике Саха (Якутия) в течение рассматриваемого периода колеблется от 10 до 13 лет. Продолжительность жизни женщин выше, чем у мужчин. Однако разница между ними сокращается. Так, если в 2000 г. она составляла около 13 лет, то к настоящему моменту снизилась до 10 лет.

В сельской местности ожидаемая продолжительность жизни несколько ниже, чем в городском сегменте и в республике в целом (табл. 7). Однако по итогам 2019 г. продолжительность жизни в якутских селах оказалась чуть выше, чем в целом в российских.

ВЫВОДЫ

Резюмируя вышесказанное, мы приходим к следующим выводам:

- Высокий уровень коэффициентов смертности умерших в трудоспособном возрасте являются одной из угроз демографической безопасности республики, становясь причиной сокращения трудовых ресурсов в регионе.
- В настоящее время повышение общего уровня рождаемости сменилось снижением ее относительных и абсолютных показателей.
- Внешние причины смерти затрагивают в основном людей трудоспособного возраста и связаны преимущественно с причинами, определяющимися поведением, наносящим ущерб здоровью.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Мостахова Т. С. Демографические аспекты развития сельских территорий Республики Саха (Якутия). ЭКО. 2015;4(490):138–143.
2. Мотрич Е. Л. Дальневосточный регион в демографическом пространстве России: пореформенный тренд. Пространственная экономика. 2017;(3):133–153. DOI: 10.14530/se.2017.3.133-153.
3. Рыбаковский Л. Л., Кожевникова Н. И. Депопуляция в России, ее этапы и их особенности. Народонаселение. 2018; 21(2):4-17. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-2-01
4. Архангельский В. Н., Зинкина Ю. В., Коротаев А. В., Шульгин С. Г. Современные тенденции рождаемости в России и влияние мер государственной поддержки. Социологические исследования. 2017;(3):43–50.
5. Neyer G. Family policies and low fertility in Western Europe. MPIDR. Max Planck Institute for Demographic Research. 2005.
6. Lutz W. Will Europe be short of children? Family Observer. European Observatory on Family Matters European Commission. 1999; 8-16.
7. Milligan K. Quebec's baby bonus: can public policy raise fertility? Background, C.D. Howe Institute. 2002.
8. Блинова Т. В., Былина С. Г. Среднесрочный прогноз численности сельских женщин репродуктивного возраста. Социальные аспекты здоровья населения [сетевое издание]. 2020;66(3):6. URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1167/30/lang.ru/> DOI: 10.21045/2071-5021-2020-66-3-6

Таблица 7 / Table 7

Ожидаемая продолжительность жизни в сельской местности Республики Саха (Якутия), лет/Life expectancy in rural areas of the Republic of Sakha (Yakutia), years

	Оба пола / Both sexes	Мужчины / Men	Женщины / Women
2000	63,74	58,33	69,91
2005	64,29	58,28	71,37
2010	66,28	60,55	72,85
2015	69,16	64,02	75,01
2016	69,68	64,65	75,24
2017	70,42	65,04	76,37
2018	72,02	67,19	77,24
2019	72,41	67,63	77,67
РФ (2019)	72,21	67,36	77,39

Источник / Source: Демографический ежегодник Республики Саха (Якутия): Статистический сборник / Саха (Якутия) стат. Я., 2019 / Demographic Yearbook of the Republic of Sakha (Yakutia): Statistical collection / Sakha (Yakutia) stat. Ya., 2019

- Коэффициент депопуляции, представляющий собой отношение числа умерших к числу родившихся, в Якутии значительно ниже, чем в среднем по России.

На наш взгляд необходимы следующие меры для улучшения демографической ситуации в сельской местности:

- развитие социальной инфраструктуры, в частности детских садов, медицинских, физкультурно-спортивных, культурных учреждений;
- поддержка молодых семей, проживающих в сельской местности (решение проблем трудоустройства, выделение льготных кредитов на строительство жилья, создание личных подсобных хозяйств);
- создание новых рабочих мест, что позволит сократить миграционный отток населения из сельской местности;
- профилактика заболеваемости и повышение грамотности населения в области самосохранительного поведения, что позволит сократить смертность от внешних причин.

9. Тоичкина В. П. Влияние государственной демографической политики на качественные показатели рождаемости (на примере субъектов Севера и Арктики) // ЭКО. 2015;6(492):139–145.
10. Zeng Yi and J. Vaupel Impact of urbanization and delayed childbearing on population growth and aging in China. Population and Development Review.1989;(15):425–445.
11. Jenny Garcia Urban–rural differentials in Latin American infant mortality. URL:https://www.demographic-research.org/Volumes/Vol42/8/2020;42(8):203-244 DOI:10.4054/DemRes.2020.42.8 (Дата обращения: 15.02.2021).
12. Rebholz Casey M., DongfengGu, Wenjie Yang, Jing Chen, etc. Mortality from suicide and other external cause injuries in China: a prospective cohort study // Rebholz et al. BMC PublicHealth. 2011 DOI: 10.1186/1471-2458-11-56

REFERENCES

1. Mostakhova T.S. Demographic aspects of the development of rural territories of the Republic of Sakha (Yakutia). ECO. 2015;4(490):138-143. (In Russ.).
2. Motrich E.L. The Far Eastern region in the demographic space of Russia: post-reform trend. Spatial economy. 2017;3:133-153. DOI: 10.14530/se.2017.3.133-153
3. Rybakovsky L.L., Kozhevnikova N.I. Depopulation in Russia, its stages and their features. Population. 2018;21(2):4-17. (In Russ.). DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-2-01
4. Arkhangelsk V.N., Zinkina Yu.V., Korotaev A.V., Shulgin S.G. Modern trends in the birth rate in Russia and the impact of state support measures. Sociological research. 2017;(3):43-50. (In Russ.).
5. Neyer G. Family policies and low fertility in Western Europe. MPIDR . Max Planck Institute for Demographic Research. 2003
6. Lutz W. Will Europe be short of children? Family Observer. European Observatory on Family Matters European Commission. 1999; 8-16.
7. Milligan K. Quebec’s baby bonus: can public policy raise fertility? Backgrounder, C.D. Howe Institute. 2002.
8. Blinova T.V., Bylina S.G. Medium-term forecast of the number of rural women of reproductive age. Social aspects of public health [online edition].2020;66(3):6. URL: http://vestnik.mednet.ru/content/view/1167/30/lang,ru/ DOI: 10.21045/2071-5021-2020-66-3-6
9. Toichkina V.P. The influence of the state demographic policy on the qualitative indicators of fertility (on the example of the subjects of the North and the Arctic). ECO. 2015;6(492):139-145. (In Russ.).
10. Zeng Yi and J. Vaupel. Impact of urbanization and delayed childbearing on population growth and aging in China. Population and Development Review.1989;15:425-445.
11. Jenny G. Urban–rural differentials in Latin American infant mortality. URL:https://www.demographic-research.org/Volumes/Vol42/8/2020;42(8):203-244 DOI:10.4054/DemRes. 2020. 42. 8 (Accessed on 15.02.2021).
12. Rebholz Casey M., Dongfeng Gu, Wenjie Yang, Jing Chen, etc. Mortality from suicide and other external cause injuries in China: a prospective cohort study. Rebholz et al. BMC PublicHealth. 2011. DOI: 10.1186/1471-2458-11-56

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александр Алексеевич Пахомов – доктор экономических наук, заведующий отделом региональных экономических и социальных исследований, главный научный сотрудник, Федеральный исследовательский центр «Якутский научный центр Сибирского отделения Российской Академии наук», г. Якутск, Россия
Aleksandr A. Pakhomov – Dr. Sci. (Econ.), Head of the Department of Regional Economic and Social Research, Federal Research Center “Yakut Scientific Center of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences”, Yakutsk, Russia
 a.a.pakhomov@prez.ysn



Дарья Викторовна Туманова – специалист-аналитик Отдела региональных экономических и социальных исследований ФИЦ ЯНЦ СО РАН, г. Якутск, Россия
Dar’ya V. Tumanova – Analyst of the Department of Regional Economic and Social Research, Federal Research Center “Yakut Scientific Center of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences”, Yakutsk, Russia
 dasha-tumanova@mail.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Пахомов А.А. – постановка проблемы; разработка концепции статьи; теоретическая часть; методы и направления исследования; критический анализ литературы; логическое структурирование материала; формулирование выводов.

Туманова Д.В. – анализ результатов исследования; редактирование общих выводов исследования; текстовое и графическое представление результатов исследования.

AUTHORS’ DECLARED CONTRIBUTIONS

Pakhomov A.A. – stated the problem; developed the conceptual framework of the article; wrote the theoretical part; methods and directions of research; performed the critical analysis of sources; performed logical material structuring; wrote the conclusions.

Tumanova D.V. – interpreted the results of the study; edited the conclusions of the study; designed textual and graphical representations of the results.

Статья поступила в редакцию 21.05.2021; после рецензирования 25.07.2021, принята к публикации 27.07.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 21.05.2021; revised on 25.07.2021 and accepted for publication on 27.07.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-73-83

УДК 338.2

JEL E24 J23 J38

ВЛИЯНИЕ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА ЗАНЯТОСТЬ И ОПЛАТУ ТРУДА

Е.А. ЕдинакИнститут народнохозяйственного прогнозирования РАН, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-5838-5332>**АННОТАЦИЯ**

Объект исследования – сфера занятости российского рынка труда. Автором сделана попытка оценить полные затраты труда в отраслевом разрезе и межотраслевую структуру рабочих мест в экономике. Цель работы – анализ ретроспективных показателей численности и отраслевой структуры занятости, количественных оценок влияния на нее параметров экономической динамики. Анализ коэффициентов показал, что отрасли реального сектора и сферы услуг характеризуются разной способностью продуцировать рабочие места, что определяется сложившейся в экономике структурой производства. При росте производства в отраслях реального сектора спрос на занятость (превосходящий по своему размеру внутриотраслевой) формируется больше в смежных отраслях. Для большинства отраслей сферы услуг характерен невысокий потенциал индуцирования рабочих мест в экономике. В статье также обосновывается, что изменение конечного спроса на одну и ту же величину в отраслях по-разному трансформируется в трудовые доходы в экономике. В сфере услуг зафиксирован наибольший рост ФОТ при минимальном росте доходов работников смежных отраслей. В сфере производства – обратная ситуация: рост конечного спроса генерирует доходы работников смежных отраслей при более низком прямом эффекте. База исследования – опубликованные Росстатом таблицы «затраты-выпуск» и полученная на их основе симметричная таблица межотраслевого баланса за 2017 г. Результаты исследования и сделанные на их основе выводы являются инструментом оценки эффективности мер экономической политики, направленной на поддержку и/или развитие отраслей, с точки зрения их влияния на сферу занятости и рост доходов работающих граждан.

Ключевые слова: занятость; рабочие места; мультипликатор; полные затраты труда; материальное производство; сфера услуг; экономическая динамика; экономическая политика; межотраслевые связи.

Для цитирования: Единак Е.А. Влияние межотраслевых экономических факторов на занятость и оплату труда. *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):73-83. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-73-83.

ORIGINAL PAPER

THE INFLUENCE OF INTERSECTORAL ECONOMIC FACTORS ON EMPLOYMENT AND PAYROLL

E.A. EdinakInstitute of Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-5838-5332>**ABSTRACT**

The target of the research is the sphere of employment of the Russian labor market. The author attempts to assess the total labor costs in the sectoral context and the intersectoral structure of jobs in the economy. The aim of the study is to analyze retrospective indicators of the number and sectoral structure of employment, quantitative estimates of the impact on it of the parameters of economic dynamics. The analysis of the coefficients showed that the branches of the real sector and the service sector are characterized by different abilities to create jobs, which are determined by the structure of production in the economy. With the growth of production in the sectors of the real sector, the demand for employment (exceeding the size of the intra-sectoral one) is formed more in related sectors. Most service industries have a low potential for inducing jobs in the economy. The article also substantiates that a change in final demand for the same amount in

© Единак Е.А., 2021

industries is differently transformed into labor income in the economy. In the service sector, the largest growth in payroll funds was recorded with a minimum increase in the income of workers in related industries. In the production sector, the situation is the opposite: the growth of final demand generates incomes for workers in related industries with a lower direct effect. The research is based on the input-output tables published by Rosstat and the symmetric input-output balance table obtained on their basis for 2017. The results of the study and the conclusions drawn are a tool for assessing the effectiveness of economic policy measures aimed at supporting and/or developing industries in terms of their impact on employment and income growth of the working population.

Keywords: employment; jobs; multiplier; total labor costs; material production; service sector; economic dynamics; economic policy; intersectoral relations.

For citation: Edinak E.A. The influence of intersectoral economic factors on employment and payroll. *Social and labor research*. 2021;44(3):73-83. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-73-83.

ВВЕДЕНИЕ

Сфера занятости играет важнейшую роль в системе макроэкономических связей. С одной стороны, численность и структура занятого населения является производной от параметров и структурных характеристик экономического роста. Потенциал расширения объемов и товарной номенклатуры экспорта благодаря выходу на новые ниши мировых рынков, рост объемов и качественное изменение структуры потребления домашних хозяйств, наращивание объемов инвестиций, изменение с течением времени отраслевых технологий производства и пр. определяют объемы спроса на работников с определенным уровнем навыков и компетенций. С другой стороны, занятое население активно участвует в создании первичных доходов и их перераспределении. Доходы от трудовой деятельности составляют наибольшую долю в структуре валового располагаемого дохода населения в связи с чем они имеют важнейшее значение в формировании сбережений, расходов населения и их структуры. Кроме того, темпы экономического роста также определяются динамикой производительности труда¹.

Однако уровень и качество жизни граждан последние годы снижаются и пандемический кризис только усугубил сложившуюся динамику. При этом есть опасения, что экономическая политика, нацеленная на запуск нового инвестиционного цикла, будет сдерживать рост доходов работающих граждан и внутренний спрос, на который ориентируется часть российского бизнеса.

¹ Производительность труда и российский человеческий капитал: парадоксы взаимосвязи? [Текст]: докл. к XXII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 15–30 апр. 2021 г. / В. Е. Гимпельсон (рук. авт. кол.), Д. А. Авдеева, Н. В. Акиндинова и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. — 61 с. — ISBN 978-5-7598-2509-8 (в обл.). — ISBN 978-5-7598-2269-1 (e-book)

Реализуемые сегодня на рынке труда меры по большей части нацелены на снижение антикризисной безработицы, в том числе за счет переобучения населения на базе государственных программ. Однако текущая экономическая ситуация требует разработки дополнительных системных мер по увеличению доходов работающих граждан, что актуализирует анализ сферы занятости и влияния на нее параметров экономической динамики и мер экономической политики.

ДОЛГОСРОЧНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ЗАНЯТОСТИ: РОЛЬ ВОЗДЕЙСТВИЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ

Численность и качественные характеристики занятого населения в значительной степени определяются динамикой ВВП страны, его отраслевой и товарной структурой. Так, в период рыночных реформ 1991–1998 гг. под воздействием сокращения инвестиций и других факторов отраслевые объемы выпускаемой продукции снижались, что непосредственным образом влияло на сокращение численности занятого в экономике населения (с 80,1 млн чел. до 67,8 млн чел.) и рост безработицы. В 1999–2008 гг. численность занятых на фоне экономического роста и сокращения числа безработных несколько выросла, а наступивший после этого период экономической стагнации сопровождался относительно постоянной численностью занятых при одновременном сокращении безработицы.

Понятно, что объемы и структура ВВП страны – это агрегированный показатель, который можно представить в виде суммы его структурных элементов. Это, прежде всего, объем и структура конечного спроса (потребления домашних хозяйств (ПДХ), государственного потребления, накопления основного капитала, динамики за-

Таблица 1 / Table 1

Изменение численности занятых под воздействием изменения объемов (количественная компонента) и отраслевой структуры (качественная компонента) рассматриваемых факторов, млн чел. / Change in the number of employees influenced by changes in volumes (quantitative component) and sectoral structure (qualitative component) of the factors under study, mln. people

		1990–1998	1999–2017
Численность на начало периода		80,1	68,0
Макроэкономические факторы изменения занятости			
1	Потребление домашних хозяйств (ПДХ)	-4,8	43,1
	-количественная компонента	-6,1	44,3
	-качественная компонента	1,2	-1,2
2	Государственное потребление	-4,1	2,4
	-количественная компонента	-8,7	2,4
	-качественная компонента	4,6	-
3	Накопление основного капитала, изменение прироста запасов	-22,2	10,6
	-количественная компонента	-22	9,8
	-качественная компонента	-0,2	0,8
4	Экспорт	-2,2	22,8
	-количественная компонента	-6	21,6
	-качественная компонента	3,9	1,1
5	Доля импорта в конечном и промежуточном потреблении	-0,4	-11,7
6	Коэффициенты прямых затрат	0,1	0,6
7	Отраслевые трудоемкости	21,5	-63,8
Численность на конец периода		67,8	72

Источник / Source: расчеты автора на данных Росстата и ИМП РАН / author's calculations based on data from Rosstat and IEF RAS.

пасов, экспорта); технологии производства, которые количественно измеряются через объемы и структуру промежуточного потребления, а также интенсивность использования тех или иных факторов производства; доля импорта в конечном и промежуточном потреблении. В конечном счете спрос на рабочую силу зависит от динамики и качественных характеристик каждого из перечисленных факторов в отдельности.

В табл. 1 представлен анализ того, как влияли макроэкономические факторы на протяжении двух рассматриваемых периодов на динамику численности занятого населения: способствовали ее росту или сокращению².

В период 1990-1998 гг. сокращение объемов конечного спроса способствовало сжатию спро-

² Соответствующий анализ проведен на базе межотраслевых балансов за 1990-2017 гг., разработанных в ИМП РАН. В рамках этого анализа под влиянием на численность занятого населения того или иного фактора подразумевается оценка воздействия макроэкономического фактора на занятость при условии, что все остальные параметры экономики остаются неизменными на уровне базового года. При этом общее изменение спроса на труд в экономике раскладывается на 2 компоненты: под воздействием изменения только объемов показателя (количественная составляющая), а также в результате влияния отраслевых структурных сдвигов в показателе (качественная компонента). Примеры и результаты использования такого подхода для анализа влияния структурных изменений в экономике на динамику и структуру выпуска представлены, в том числе, на страницах журнала Проблемы прогнозирования (см., например, [11, 12]).

са на труд в экономике³. Но в ряде случаев качественная компонента компенсировала это сокращение. Так, замещение населением в рамках потребления малотрудоемкой продукции на более сложную поддерживало численность занятых. В структуре государственных расходов увеличилась доля затрат на образование, здравоохранение, общественные, социальные и частные услуги (секторов, традиционно являющихся трудоемкими в российской экономике), что также положительно повлияло на занятость. Одновременно наблюдался рост отраслевых показателей трудоемкости в результате обвального падения производства при менее жестком сокращении занятости в силу действия защитных механизмов рынка труда⁴ [1, 2]. Однако логичней назвать этот фактор скорее следствием, но не причиной поддержания занятости в экономике.

В 1999-2017 гг. занятость возросла на 4 млн чел. (с 68 до 72 млн чел.), что сопровождалось изменением экономической ситуации. Рост объемов ко-

³ В статье идентифицируются понятия «рабочие места» и «занятость», что не совсем корректно. Для отчетного периода численность занятых и численность рабочих мест не равны друг другу из-за существования вторичной, третичной занятости, что можно учитывать в анализе через поправочные коэффициенты.

⁴ Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. 2-е изд. М.: ВШЭ, 2008. 575 с.

Таблица 2 / Table 2

Динамика отраслевой численности занятого населения, млн чел. / Dynamics of the employed population by industry, mln. people

	1990	2000	2008	2017	2000/1990		2008/1990		2017/1990	
					%	п.п.	%	п.п.	%	п.п.
Сельское и лесное хозяйство, охота и рыболовство	9,3	8,0	6,0	4,8	-14,5	0,02	-35,9	-3,41	-48,2	-4,95
Добыча полезных ископаемых	1,4	1,1	1,1	1,1	-15,6	-0,02	-16,0	-0,12	-18,0	-0,15
Обрабатывающие производства	22,1	13,1	11,8	10,1	-41,0	-8,54	-46,7	-11,4	-54,3	-13,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,2	2,0	2,0	2,1	63,2	0	63,5	0	70,3	0
Строительство	9,1	5,0	6,3	6,3	-45,1	0,19	-30,9	0,02	-30,3	-0,18
Оптовая и розничная торговля, ремонт	6,3	9,5	12,8	13,6	50,1	-1,89	102,4	-2,47	115,6	-2,70
Гостиницы и рестораны	0,4	1,2	1,4	1,7	182,2	-0,07	234,5	-0,28	298,6	-0,46
Транспортировка и хранение	5,1	4,5	4,8	5,3	-13,3	0,16	-7,5	-0,21	3,4	-0,22
Финансы и страхование	0,4	0,8	1,3	1,5	79,0	0	205,2	0	248,3	0
Операции с недвижимым имуществом, предоставление услуг	1,4	1,8	1,7	2,0	29,3	1,38	16,9	1,22	43,0	1,36
Государственное управление, оборона и обязательное социальное страхование	1,8	3,2	3,9	3,6	77,1	-4,04	114,5	-2,67	101,4	-2,55
Образование	6,4	6,1	6,1	5,6	-4,3	11,20	-4,9	16,35	-11,8	19,87
Здравоохранение	4,3	4,6	4,7	4,5	5,2	0	7,8	0	4,0	0
Другие общественные, социальные и частные услуги	3,3	2,9	3,1	3,2	-13,2	5,99	-7,4	9,77	-4,9	11,05
Итого	80,1	68,4	72,5	72,0	-14,6		-9,5		-10,1	

Источник / Source: расчеты автора на данных Росстата и ИНП РАН / author's calculations based on data from Rosstat and IEF RAS.

нечного спроса в экономике, в особенности ПДХ и экспорта, являлся важнейшим фактором расширения спроса на труд. А вот рост доли импорта в промежуточном и конечном потреблении и производительности труда, напротив, сокращали спрос на рабочую силу (занятость). Как показывает анализ, структурно-технологические изменения (коэффициенты прямых затрат) минимально влияли на численность занятых на протяжении обоих периодов, однако внутри отраслей наблюдалась разнонаправленная динамика.

Представленный анализ формирует представление о влиянии важнейших макроэкономических факторов на суммарную численность занятого в экономике населения. Дополним его отраслевым анализом изменения численности и структуры занятости (табл. 2). В связи с тем, что в течение 2000-х годов Росстат несколько раз менял отраслевую классификацию (в 2004 г. переход из классификатора ОКОНХ в ОКВЭД, в 2017 г. – в ОКВЭД 2) и на текущий момент в официальной статистике отсутствуют длинные сопоставимые ретроспективные ряды, в статье были использованы ряды отраслевой занятости, разработанные в ИНП РАН с учетом ключей перехода из одних классификаторов в другие.

На протяжении исследуемого периода числен-

ность и доля занятых сокращалась в основном в отраслях реального сектора экономики. К 2017 г. количество занятых в сельском хозяйстве и в обрабатывающих производствах сократилось в половину и более по сравнению с 1990 г. (на 48,2 и 54,3 %, соответственно); в строительстве – на 30,3 %, в добыче – на 18 %. В то же время, почти во всех отраслях сферы услуг, занятость выросла, например, в гостиницах и ресторанах – почти в четыре раза, финансах и страховании – в 3,5 раза, оптовой и розничной торговле – в 2,1 раза (рис. 1).

К 2017 г. занятость в сфере услуг выросла в 1,3 раза по сравнению с 1990 г., тогда как в материальном производстве (где на долю занятых в 1990 г. приходилось 54 %, а 2017 г. – 34 %) – сократилась почти вдвое. Такие изменения пропорций занятости между сферой услуг и реальным сектором были в этот период свойственны не только России, но и ряду развитых и развивающихся стран [3].

Анализ изменения численности занятых в каждой из сфер за период 1999-2017 гг. показывает, что все факторы действовали однонаправленно, кроме одного – изменения коэффициентов прямых затрат. Для сферы материального производства изменение отраслевых технологий производства способствовало сокращению спроса

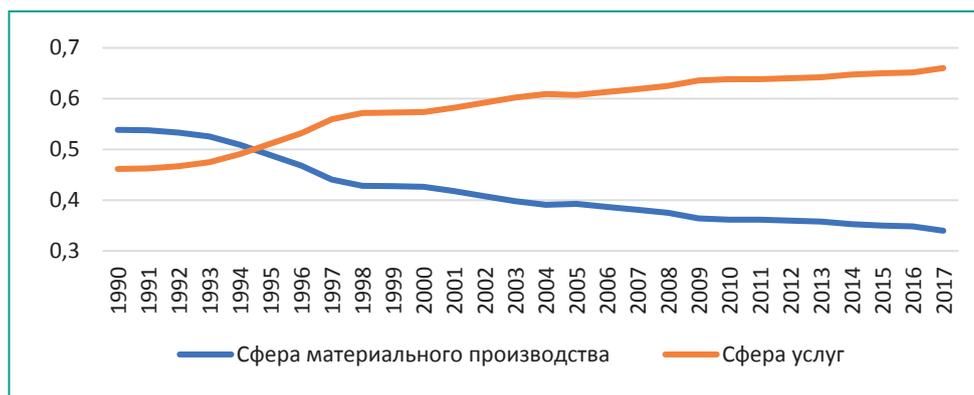


Рис. 1 / Fig. 1. Изменение доли занятости в отраслях материального производства и сферы услуг, 1990-2017 гг., доля в общей численности / Change in the share of employment in the production industries and the service sector, 1990-2017, share in the total number

Источник / Source: расчеты автора на данных Росстата и ИМП РАН / author's calculations based on data from Rosstat and IEF RAS.

на труд, в то время как в сфере услуг этот фактор, напротив, увеличивал число рабочих мест. Этот факт подтверждает тезис о том, что «...причина наблюдающейся трансформации отраслевой структуры занятости заключается в изменении глубины разделения труда»⁵, поскольку переход в «постиндустриальную» стадию развития был связан в том числе с перераспределением части производственных функций из реального сектора в сферу услуг.

ВЛИЯНИЕ ЛОКДАУНА 2020 Г. НА СФЕРУ ЗАНЯТОСТИ

Несмотря на более благоприятные относительно других стран результаты развития российской экономики в 2020 г., пандемия нового коронавируса имела ряд негативных социальных последствий. На фоне роста заработной платы в 2020 г. по отношению к предыдущему году на 2,5 %, реальные располагаемые денежные доходы населения уменьшились на 3 %, а по сравнению с 2013 г. сокращение составило 9,8 %. В первые несколько месяцев после начала введения локдауна численность занятых в экономике сократилась, наиболее существенно в обрабатывающих производствах, строительстве, оптовой и розничной торговле, гостиницах и предприятиях общественного питания (рис. 2). К концу года занятость восстановилась до среднегодового значения 2019 г. и даже чуть превысила его в обрабатывающих производствах, в сфере транспортировки и хранения, информации и связи. Напротив, в торговле, гостиницах и на предпри-

ятиях общественного питания число работников уменьшилось. По итогам 2020 г. индекс физического объема ВВП в этих отраслях сократился на 2,9 % и 24,5 %, соответственно.

Как следствие, в 2020 г. выросла безработица, уровень которой на пике в августе достиг 6,4 %. По данным обследования рабочей силы (ОРС) по итогам 2020 г. наиболее высокая доля безработных по отношению к отраслевой численности занятых на начало года фиксировалась в группе отраслей: оптовая и розничная торговля; гостиницы и питание (7,1 %), строительство (6,7 %), сельское хозяйство (6,4 %), что связано в том числе с ограничениями на физическое перемещение людей по территории страны. По данным выборочного обследования об использовании труда мигрантов⁶ 78 % российских трудовых мигрантов, выполнявших работу у предпринимателей, заняты в сфере услуг, 7,6 % – в строительстве, 5,4 % – в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве. Последние две отрасли с начала 2021 г. испытывают острый дефицит рабочей силы в связи с сокращением числа приезжающих в Россию трудовых мигрантов. За 2020 г. численность иностранцев, пребывающих на территории РФ, сократилась с 10,3 млн чел. (данные за январь 2020 г.) до 7,1 млн чел. к концу года. А численность иностранных трудовых мигрантов, указавших цель при въезде в РФ – «работа по найму» на 01.05.2021 по сравнению с 2020 г. сократилась на 35 % [4].

Избежать более высокого уровня безработицы помогли меры господдержки бизнеса, объемы которой зависели от кадровой политики предприятий и стимулировали их максимально сохранять докризисную численность работни-

⁵ Посткризисное восстановление экономики и основные направления прогноза социально-экономического развития России на период до 2035 г.: научный доклад / под ред. члена-корреспондента РАН А.А. Широкова. – М.: Наука. – 2020. с. 25. DOI 10.47711/sr1-2020.

⁶ Росстат. Федеральное статистическое наблюдение за использованием труда мигрантов (по результатам выборочного обследования населения в 2014 г.).

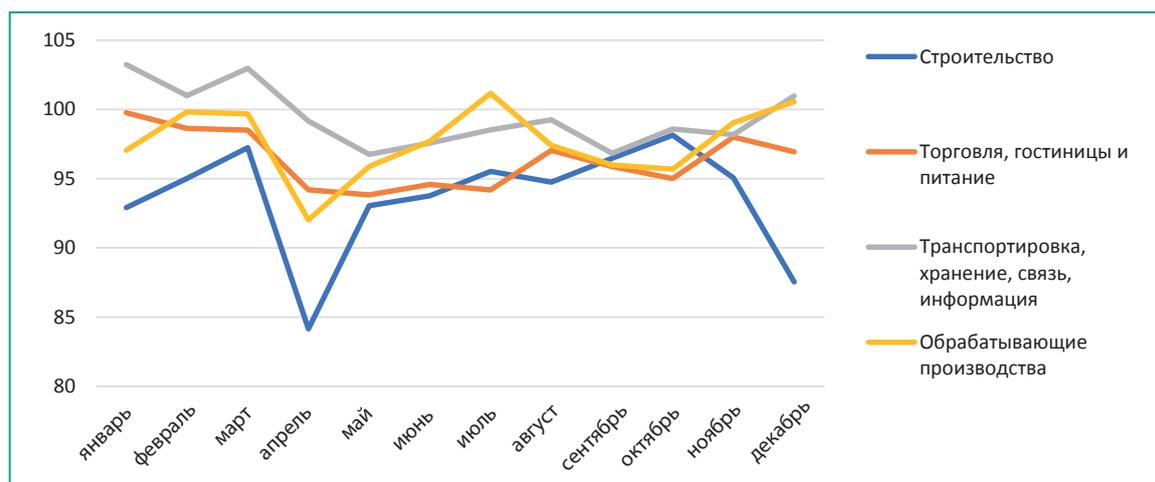


Рис. 2 / Fig. 2. Динамика численности занятого населения в разрезе отраслей, 2020 г., в % к соответствующему средне-годовому значению за 2019 г. / Employed population dynamics by industry, 2020, in % of the corresponding average annual value for 2019

Источник / Source: данные Росстата / Rosstat data.

ков. Господдержка отраслей через субсидии и кредиты под низкие проценты помимо прямого эффекта, в виде стабилизации/роста числа рабочих мест, сохранения/увеличения ФОТ в отрасли и пр., имеет и косвенные эффекты для других отраслей. Например, субсидии одной отрасли способны создавать/поддерживать рабочие места в смежных отраслях через систему межотраслевых связей⁷. Однако величина косвенного эффекта различается в зависимости от отрасли и зависит от ее «встроенности» в производственную деятельность других отраслей. Поэтому, при выработке тех или иных мер отраслевой поддержки следует учитывать их эффективность с учетом как прямых, так и косвенных эффектов.

ОЦЕНКА ПОЛНЫХ ЗАТРАТ ТРУДА ДЛЯ ОТРАСЛЕЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Традиционно величина косвенных эффектов в экономике измеряется с помощью мультипликаторов, рассчитанных с использованием различной методологии. Для оценки отраслевых мер поддержки с точки зрения способности поддержать занятость или создать новые рабочие места в смежных отраслях в мировой практике широко используется методология «затраты-выпуск» [5, 6], в том числе через коэффициенты полных затрат труда (мультипликаторы занятости) с разделением на прямой и косвенный эффекты⁸

⁷ Под системой межотраслевых связей (межотраслевых взаимодействий) понимаются взаимодействия отраслей в экономике, складывающиеся в результате процесса промежуточного потребления товаров и услуг.

⁸ Job Loss and Infrastructure Job Creation Spending During the Recession // Congressional Research Service, 2010. July 19. 10 p. Режим доступа: <https://www.everycrsreport.com>

[7, 8]. Коэффициент полных затрат труда отражает соотношение между приростом производства в одной из отраслей (исходной) и вызванным этим суммарным изменением рабочих мест в экономике (в исходной и смежных отраслях). При этом прирост производства рассматривается как экзогенное увеличение объемов конечного спроса в отрасли, обусловленное, например, ростом государственных расходов.

На рис. 3 представлены оценки полных затрат труда для укрупненных отраслей российской экономики с разделением на прямой и косвенный эффекты в терминах числа рабочих мест в расчете на млн. рублей отраслевого конечного спроса. Высота столбца представляет собой коэффициент полных затрат труда. Соответствующие оценки получены на базе разработанных в ИНП РАН симметричных таблиц «затраты-выпуск» с исключением импортной составляющей из промежуточного и конечного потребления.

Наиболее трудоемкими в российской экономике являются отрасли сферы услуг. Так, миллион рублей конечного спроса в сфере образования создают 3,6 рабочих мест в экономике, 0,16 из которых – в других отраслях; в сфере гостиницы и рестораны – 2,7 рабочих мест в экономике, 0,35 – в других отраслях; в здравоохранении – 2,1 и 0,22, соответственно. Наименьшим значением коэффициента полных затрат труда характеризуется отрасль добычи полезных ископаемых – 0,5. При этом больше его половины приходится на рабочие места в других отраслях. Такое же соотношение свойственно укрупненной группе обрабатывающих производств, производству и распределению электроэнергии, газа и воды.



Рис. 3 / Fig. 3. Оценки полных затрат труда для укрупненных отраслей экономики с разделением на прямой и косвенный эффекты, 2017 г., чел. / млн руб. конечного спроса отрасли / Estimates of total labor costs for enlarged sectors of the economy with division into direct and indirect effects, 2017, people / mln. rubles of final demand of the industry

Источник / Source: расчеты автора на данных Росстата / author's calculations based on data from Rosstat.

То есть расходование средств в ряде отраслей реального сектора, несмотря на невысокий суммарный эффект на занятость, имеет большой косвенный эффект, превосходящий по своему значению прямой. А вот для большинства отраслей сферы услуг, несмотря на высокие прямые эффекты создания рабочих мест в связи с высокой трудоемкостью этих отраслей, характерен невысокий потенциал индуцирования рабочих мест в экономике.

На рис. 4 показано, сколько рабочих мест в экономике обусловлено производственной деятельностью отрасли в расчете на одно ее рабочее место, и как менялось это соотношение за период 2000-2017 гг.

Для отраслей сферы услуг (рис. 4а) это соотношение меньше единицы на протяжении всего рассматриваемого периода. Но наиболее высоким оно было для транспортировки и хранения, а также связи и телекоммуникаций. На рис. 4б представлены 4 отрасли сферы материального производства, для которых это соотношение изменяется в коридоре 1,2–4,2. Как показывает анализ, отрасли материального производства чаще всего имеют большую способность продуцировать рабочие места в смежных отраслях, нежели отрасли услуг. Таким образом, занятость в торговле скорее находится в большей зависимости от других отраслей, обслуживая их, чем продуцирует занятость в других отраслях.

Такая ситуация определяется степенью встроенности сферы услуг в систему межотраслевых связей: наблюдается их высокая доля в промежуточных затратах других отраслей. Так, число за-

нятых в оптовой и розничной торговле, обусловленных производственной деятельностью других отраслей, составляет 30 % от всех занятых в ней (рис. 5); в транспортировке и хранении – почти 40 %; в связи и телекоммуникациях – 87 % (оценки также получены на базе матрицы полных затрат труда за 2017 г.). Следует отметить, что высокая доля занятых, обусловленных производственной деятельностью других отраслей, наблюдается в нефтедобыче (42 %) и черной металлургии (78 %), что также говорит об их высокой встроенности в систему межотраслевых взаимодействий.

ОЦЕНКА ПРЯМЫХ И КОСВЕННЫХ ЭФФЕКТОВ РОСТА ТРУДОВЫХ ДОХОДОВ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Очевидно, что часть денежных средств, потраченных в рамках конечного спроса на продукцию или услуги той или иной отрасли (например, в результате роста государственных расходов), трансформируется в оплату труда в определенных пропорциях по отраслям. Эта трансформация также может быть представлена в виде суммы прямых и косвенных эффектов. Прямой эффект связан с ростом ФОТ в отрасли, в которой произошел первоначальный импульс изменения конечного спроса. Косвенный эффект представляет собой увеличение фонда оплаты труда в смежных отраслях, связанных производственно-кооперационными связями с исходной (базовой) отраслью. Величина прямых и косвенных эффектов зависит от пропорций между элементами валовой добавленной стоимости в отраслях, долей импорта в их структуре промежуточного и конечного по-

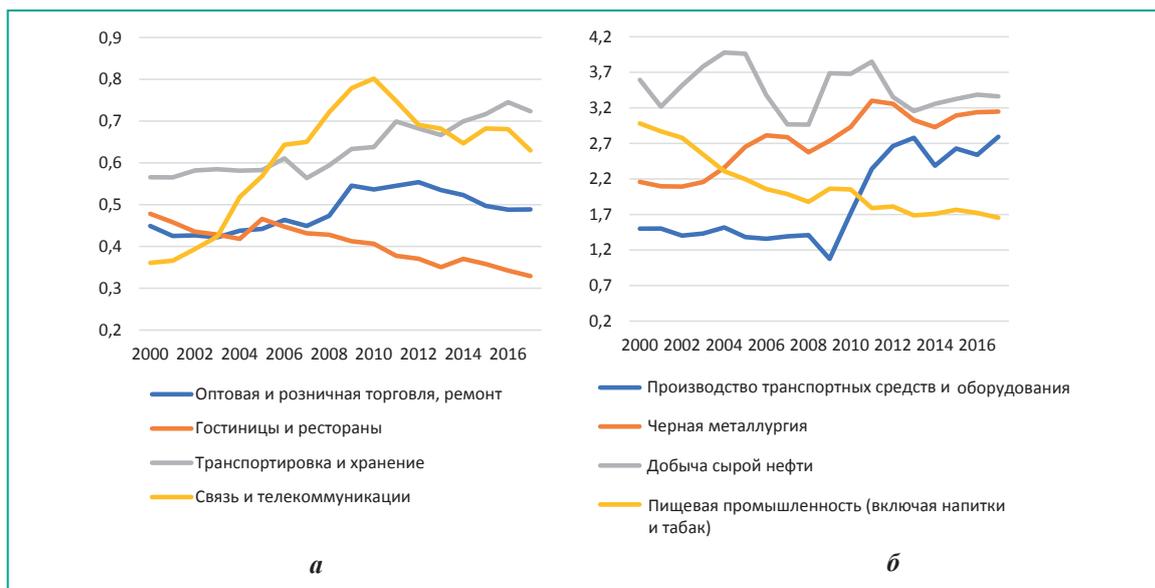


Рис. 4 / Fig. 4. Количество рабочих мест в экономике, обусловленных производственной деятельностью отрасли, на 1 рабочее место в отрасли / The number of jobs in the economy due to the production activities of the industry, per 1 job in the industry

Источник / Source: расчеты автора на основе данных Росстата / author's calculations based on Rosstat data.

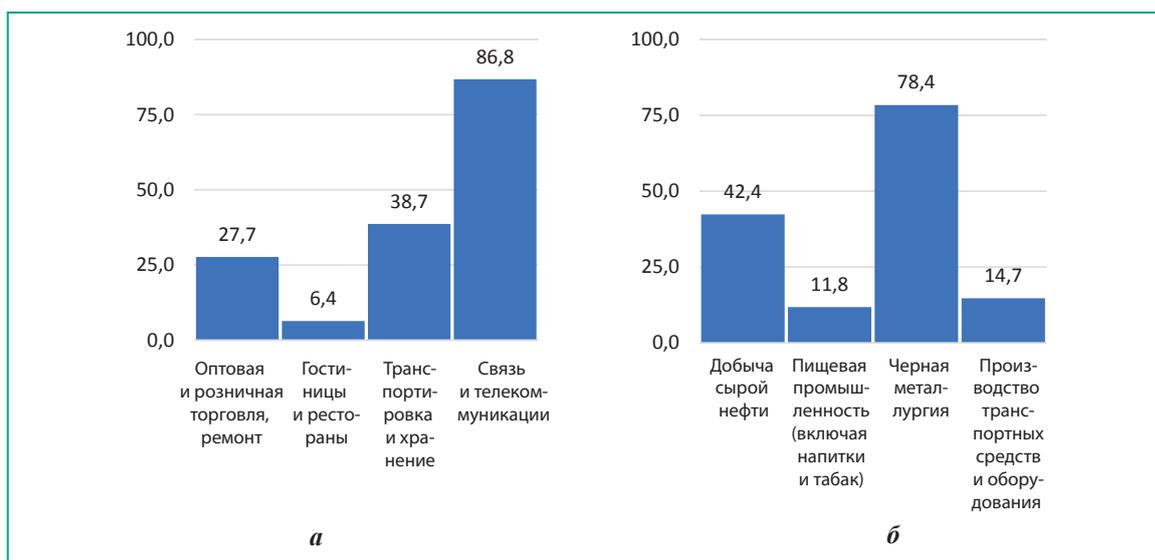


Рис. 5 / Fig. 5. Количество рабочих мест в отрасли, обусловленных производственной деятельностью других отраслей, % от отраслевой занятости, 2017 г. / The number of jobs in the industry due to the production activities of other industries, % of industry employment, 2017

Источник / Source: данные Росстата / Rosstat data.

требления, а также глубины межотраслевых связей. По аналогии с полными затратами труда, или мультипликаторами занятости, соответствующие оценки могут быть названы мультипликаторами трудовых доходов с разделением на прямые и косвенные эффекты. Их анализ позволяет оценить, как повлияет рост конечного спроса (выпуска) отрасли на доходы работающих граждан, и поддержка каких отраслей даст наибольший эффект с точки зрения общего роста доходов с учетом межотраслевых связей. Соответствующие расчеты (табл. 3) также были выполнены на базе симметричной таблицы межотраслевого баланса

за 2017 г. в номенклатуре 19 укрупненных видов экономической деятельности.

Наибольший рост ФОТ в результате увеличения отраслевого выпуска наблюдается в видах деятельности, относящихся к сфере услуг: образование (0,56 руб. в расчете на 1 руб. роста выпуска), предоставление прочих видов услуг (0,47 руб.), деятельность в области здравоохранения и социальных услуг (0,38 руб.). Высокое (относительно других отраслей) значение мультипликатора трудовых доходов связано с высокой долей ФОТ в структуре затрат этих отраслей. Напротив, для сегментов реального сектора характерна низкая

Таблица 3 / Table 3

Влияние роста конечного спроса отрасли на отраслевые фонды оплаты труда, 2017 г. / Impact of the growth in the final demand of the industry on the sectoral payroll funds, 2017

	Вид экономической деятельности / Type of economic activity	Увеличение отраслевого ФОТ, руб., в расчете на 1 руб. роста выпуска / Increase in the payroll fund, RUB, per 1 rouble of output growth	Соотношение прироста ФОТ в других отраслях, руб., в расчете на 1 руб. роста ФОТ в отрасли / Ratio of payroll fund growth in other industries, RUB, per 1 rouble of the growth of payroll fund in the industry
1	Образование	0,56	0,07
2	Предоставление прочих видов услуг	0,47	0,13
3	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	0,38	0,20
4	Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	0,36	0,23
5	Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	0,33	0,22
6	Деятельность финансовая и страховая	0,25	0,17
7	Деятельность профессиональная, научная и техническая	0,22	0,36
8	Деятельность в области информации и связи	0,20	0,39
9	Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,17	0,74
10	Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	0,17	0,34
11	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	0,17	0,54
12	Транспортировка и хранение	0,16	0,55
13	Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	0,16	0,68
14	Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	0,14	0,85
15	Строительство	0,12	0,96
16	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	0,11	0,79
17	Обрабатывающие производства	0,09	1,24
18	Добыча полезных ископаемых	0,08	0,87
19	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	0,06	0,80

Источник / Source: расчеты автора на основе данных Росстата / author's calculations based on Rosstat data.

доля расходов на оплату труда в структуре промежуточных затрат, в связи с чем они замыкают список в табл. 3: строительство (0,24); обрабатывающие производства (0,21), добыча полезных ископаемых (0,15). Оптовая и розничная торговля по величине прямого эффекта находится в середине списка. Второй столбец табл. 3 характеризует соотношение косвенного и прямого эффекта и показывает рост ФОТ в смежных отраслях на 1 руб. роста ФОТ в отрасли.

Как и в случае с полными затратами труда, отрасли с высоким прямым эффектом роста трудовых доходов характеризуются по большей части более низкими значениями косвенных эффектов. Так, на 1 руб. прироста ФОТ в образовании приходится 0,07 руб. прироста ФОТ в других отраслях; для деятельности в области здравоохранения и социальных услуг это соотношение составля-

ет 0,2; для финансовой и страховой деятельности – 0,17. А вот для строительства, укрупненной группы обрабатывающих производств, добычи полезных ископаемых это соотношение составляет 0,96, 1,24 и 0,87, соответственно. Следует отметить, что некоторые отрасли сферы услуг также характеризуются высоким косвенным эффектом, например, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания (0,85), деятельность по операциям с недвижимым имуществом (0,8).

В связи с чем это направление анализа представляет практический интерес? Трудовые доходы населения составляют основу формирования реально располагаемых денежных доходов населения, которые, в свою очередь, трансформируются в конечный спрос домашних хозяйств. Поэтому такой анализ помогает сформировать первичное представление о том, как изменение производства

способствует увеличению потребительских расходов населения через изменение (рост) трудовых доходов. Можно сказать, что это направление анализа является промежуточным звеном в цепочке оценки величины индуцированных эффектов в экономике, вызванных первоначальным изменением конечного спроса в какой-либо отрасли. Схематично логика расчета индуцированных эффектов состоит в следующем. Увеличение выпуска в одной из отраслей приводит к росту производственных затрат и пропорциональному росту ВДС отраслей. Рост первичных доходов приводит к дополнительным расходам экономических агентов: работников (в связи с увеличением их заработной платы), государства (через рост налогов) и бизнеса (в связи с ростом прибыли). Соответствующие дополнительные расходы приводят к дополнительному росту отраслевых выпусков. Оценка мультипликативных эффектов с учетом индуцированных эффектов на базе таблиц «затраты-выпуск» представлена, например, в [7, 9]⁹. В работе [10] проведено исследование как изменение оплаты труда в разрезе отдельных квалификационных групп повлияет на изменение объемов и структуры потребления домашних хозяйств.

ВЫВОДЫ

Поддержка занятости, снижение уровня безработицы, обеспечение роста трудовых доходов работающих граждан являются важнейшими мерами текущей макроэкономической политики, которые связаны не только и не столько с решением обострившихся в результате локдауна 2020 г. проблем, но нацелены на обеспечение устойчивых темпов экономического роста и повышение уровня жизни населения. В этой связи отраслевые меры государственной поддержки должны анализироваться с точки зрения социальных эффектов, оказываемых на рынок труда и сферу занятости. Исследуемые в статье изменения количества рабочих мест и доходов работающих граждан вследствие изменения выпуска в отраслях российской экономики представляют практический интерес, поскольку отражают как прямые, так и косвенные социальные эффекты, обусловленные системой межотраслевых связей в экономике.

Приведенные в статье оценки полных затрат труда, а также мультипликаторы трудовых доходов оцениваются по состоянию на 2017 г. Однако следует отметить, что структура экономики

меняется достаточно медленно, а численность занятых и трудовые доходы на протяжении последних 5 лет фактически стагнируют. И в этом плане используемый инструментарий может рассматриваться как инструмент оценки мер экономической политики в кратко- и среднесрочном периоде.

В результате введенных ограничительных мер в 2020 г. наиболее пострадали отрасли сферы услуг, и основная часть государственной поддержки была оказана именно им. В этой связи следует понимать, насколько эти меры могли быть полезны и для других секторов экономики. Как показал анализ, меры по поддержке занятости в отраслях сферы услуг имеют большой прямой эффект, т.к. обладают большой трудоемкостью, но оказывают небольшое воздействие на потребность других отраслей увеличивать численность рабочих мест. Напротив, отрасли материального производства обладают высокой способностью продуцировать рабочие места в смежных отраслях, в то время как прямая трудоемкость в них ниже по сравнению с отраслями сферы услуг. Такая же ситуация наблюдается и с доходами работающих граждан. В наибольшей степени отраслевая денежная поддержка трансформируется в доходы работников в отраслях сферы услуг, при минимальном росте доходов работников смежных отраслей. Для отраслей сферы материального производства наблюдается обратная ситуация: рост конечного спроса в этих отраслях генерирует доходы работников смежных отраслей, а прямой эффект меньше, чем аналогичный для отраслей сферы услуг.

Конечно, нельзя однозначно утверждать, что для увеличения занятости и трудовых доходов населения необходимо поддерживать и расширять производство только реального сектора экономики. Как показал анализ, совокупный эффект и на занятость, и на трудовые доходы в отраслях реального сектора меньше, чем в отраслях сферы услуг. Однако можно утверждать, что поддержка большинства отраслей сферы услуг замыкается, собственно, на них самих и имеет меньший косвенный эффект на другие отрасли экономики. В целом результаты проведенного исследования подтверждают тезис о том, что современная экономика предполагает сбалансированное соотношение реального и непродукционного секторов, а также тот факт, что сокращение доли материального производства в постиндустриальной экономике имеет свои разумные пределы.

⁹ Wharton Econometric Forecasting Associates. The Economic Contribution of the Tobacco Industry to the United States. 1963-1987. Bala Cynwyd, PA: WEFA, 1988

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Gimpelson V. The Labor Market in Russia, 2000-2017 // IZA World of Labor, Germany. 2019. No. 466. P. 1-13.
2. Гурвич Е. Т., Вакуленко Е. С. Исследования российского рынка труда и экономическая политика // Журнал Новой экономической ассоциации. 2018;(137): 203-212.
3. Кашепов А. В. Структура занятости в экономике по видам деятельности и основным профессиональным группам. Социально-трудовые исследования. 2020;38(1):19-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-19-30.
4. Мкртчян Н.В., Флоринская Ю.Ф. Миграция: основные тренды января-февраля 2021 года // Мониторинг экономической ситуации в России. Тенденции и вызовы социально-экономического развития 2021;(10(142)):16-19.
5. Miller R., Blair P. Foundations of input-output analysis // in Input-Output Analysis: Foundations and Extensions. Cambridge: Cambridge University Press, 2009. 784 p.
6. K. Miyazawa. Input-Output Analysis and the Structure of Income Distribution. Springer-Verlag Berlin Heidelberg. 1976. 146 p.
7. Bivens, J. (2019). Updated Employment Multipliers for the U.S. Economy. Economic Policy Institute Working. [Эл. ресурс] URL: <https://www.epi.org/publication/updated-employment-multipliers-for-the-u-s-economy>
8. Lee N. and Clarke S. Who Gains from High-Tech Growth? HighTechnology Multipliers, Employment and Wages in Britain // Science Policy Research Unit. Working Paper Series SWPS 2017. 14 (July). Pp. 1-12.
9. Ксенофонтов М. Ю., Шилов А. А., Ползиков Д. А., Янговский А. А. Оценка мультипликативных эффектов в российской экономике на основе таблиц «затраты-выпуск» // Проблемы прогнозирования, 2018;(2):3-13. Режим доступа: <https://ecfor.ru/publication/otsenka-multiplikativnyh-effektov-na-osnove-tablits-zatraty-vypusk/>.
10. Единак Е. А., Шилов А. А. Оценка взаимосвязи квалификационной структуры занятости и потребления домашних хозяйств с использованием таблиц «затраты-выпуск». Проблемы прогнозирования. 2021;(6).
11. Ксенофонтов М.Ю., Ползиков Д.А. Ретроспективные структурные сдвиги в российской экономике // Проблемы прогнозирования. 2018. №6, сс. 62-81.
12. Узяков Р. М. Использование межотраслевого инструментария в анализе динамики российской экономики в 1991-2013 гг. // Проблемы прогнозирования. 2018. №3, сс. 13-27.

REFERENCES

1. Gimpelson V. The Labor Market in Russia, 2000-2017. IZA World of Labor, Germany. 2019;(466):1-13.
2. Gurvich E.T., Vakulenko E.S. Studies of the Russian labor market and economic policy. Journal of the New Economic Association. 2018;1(37):203-212. (In Russ.).
3. Kashepov A.V. The structure of employment in the economy by type of activity and main professional groups. Social and labor research. 2020;38(1):19-30. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-19-30.
4. Mkrtychyan N.V., Florinskaya Yu.F. Migration: the main trends of January-February 2021. Monitoring the economic situation in Russia. Trends and challenges of socio-economic development June, 2021;142(10):16-19. (In Russ.).
5. Miller R., Blair P. Foundations of input-output analysis. Input-Output Analysis: Foundations and Extensions. Cambridge: Cambridge University Press; 2009. 784 p.
6. Miyazawa K. Input-Output Analysis and the Structure of Income Distribution. Springer-Verlag Berlin Heidelberg;1976. 146 p.
7. Bivens J. (2019). Updated Employment Multipliers for the U.S. Economy. Economic Policy Institute Working. [E-resource] URL: <https://www.epi.org/publication/updated-employment-multipliers-for-the-u-s-economy>
8. Lee N. and Clarke S. Who Gains from High-Tech Growth? HighTechnology Multipliers, Employment and Wages in Britain. Science Policy Research Unit. Working Paper Series SWPS. July, 2017;14:1-12.
9. Ksenofontov M.Yu., Shirov A.A., Polzikov D.A., Yantovsky A. A. Evaluation of multiplicative effects in the Russian economy on the basis of input-output tables. Problemy prognozirovaniya = Problems of forecasting. 2018;(2):3-13. URL: <https://ecfor.ru/publication/otsenka-multiplikativnyh-effektov-na-osnove-tablits-zatraty-vypusk/>.
10. Edinak E.A., Shirov A.A. Assessment of the relationship between the qualification structure of employment and household consumption using the input-output tables. Problemy prognozirovaniya = Problems of forecasting. 2021;(6). (In Russ.).
11. Ksenofontov M.Yu., Polzikov D.A. Retrospective structural shifts in the Russian economy. Problemy prognozirovaniya = Problems of forecasting. 2018;(6):62-81. (In Russ.).
11. Uzyakov P.M. The use of intersectoral tools in the analysis of the dynamics of the Russian economy in 1991-2013. Problemy prognozirovaniya = Problems of forecasting. 2018;(3):13-27. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Екатерина Александровна Единак – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, Москва, Россия

Ekaterina A. Edinak – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Institute of Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
edinak_e@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 04.06.2021; после рецензирования 16.07.2021, принята к публикации 18.07.2021.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.06.2021; revised on 16.07.2021 and accepted for publication on 18.07.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-84-98

УДК 331.1

JEL J45, 24

ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР РОСТА КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ МИРОВОГО УРОВНЯ

М.А. Эскиндаров^а, В.В. Перская^б

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия

^а <https://orcid.org/0000-0003-2841-7337>^б <https://orcid.org/0000-0002-1988-4374>

АННОТАЦИЯ

Интернационализация образования стала определяющей характеристикой конкурентоспособности заведений высшего образования как на внешнем, на внутреннем контурах. Она обеспечивает интегрирование национальных, межкультурного и глобального уровней в преподавании, обучении, проведении совместных исследований и оказании сервисных услуг университетами и системами высшего образования.

Основными акторами, продвигающими на внешний контур идеи интернационализации, выступили американские и английские высшие учебные заведения, которые предложили мировому образовательному сообществу свои программы и инструменты. Распространение практики оценки вузов международными рейтингами, составленными на основе унифицированных и западно ориентированных наукометрических баз данных, способствовало появлению таких определений, как «университеты мирового уровня», «международное качество» и т.д. Все это стало определять уровень финансового обеспечения организаций высшего образования и ускоренное распространение в их деятельности системы платных образовательных услуг. Одновременно процесс содействовал постепенной утрате национальными образовательными учреждениями своих национально-исторических, социальных и социо-культурных специфик, которые являлись неотъемлемой частью познания идентичности социумов, что особенно остро проявилось не в англоязычных странах. С течением времени и развитием всепоглощающей глобализации в образовательном секторе стали доминировать унифицированные подходы межкультурного обучения, процессов социализации, привнесения в этносы разных стран мира европейских ценностей и базовых основ англосаксонской культуры.

Пандемия COVID-19 обострила существующие противоречия в мировом сообществе, выявила хрупкость (вместо устойчивости) развития мировой экономики. В этой связи для неанглоязычных и развивающихся стран идеологами интернационализации образования предлагается усилить миссионерскую функцию образования, акцентировав внимание на формирование гражданского общества и его соответствие западным ценностям и идеалам. Для развитых экономик, в первую очередь, США, рассматривается задача формирования кадрового потенциала, способного реализовать задачи реиндустриализации экономики на основе восстановления инженерного образования в региональных вузах, а интернационализация рассматривается исключительно в контексте привлечения мигрантов для омоложения американского социума. Таким образом, интернационализация образования в постпандемический период будет претерпевать изменения как процесс в контексте ее регулирования, исходя из национальных интересов стран мирового сообщества, так и как фактор, определяющий конкурентоспособность вуза, трансформируя систему количественных оценок, приемлемых для обеспечения устойчивого развития стран в условиях полицентризма.

Ключевые слова: интернационализация образования; идентичность; социум; мобильность; полицентризм.

Для цитирования: Эскиндаров М.А., Перская В.В. Интернационализация образования как фактор роста качества трудовых ресурсов мирового уровня. *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):84-98. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-84-98.

ORIGINAL PAPER

INTERNATIONALIZATION OF EDUCATION AS A FACTOR OF GROWTH IN THE QUALITY OF WORLD-CLASS LABOR RESOURCES

M.A. Eskindarov^a, V.V. Perskaya^b

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

^a <https://orcid.org/0000-0003-2841-7337>; ^b <https://orcid.org/0000-0002-1988-4374>

ABSTRACT

The internationalization of education has become a defining characteristic of the competitiveness of higher education entities, both externally and internally. It ensures the integration of national, intercultural and global levels of teaching, learning, collaborative research and service delivered by universities and higher education systems. The main actors promoting the idea of internationalization on the outer contour were American and British higher educational entities, which offered their programs and tools to the global educational community. The practice of assessing universities by international rankings, compiled on the basis of unified and western-oriented scientometric databases, contributed to the emergence of such definitions as "world-class universities", "international quality standards", etc. All this began to determine the level of financial support of higher education organizations and the accelerated spread of the system of paid educational services in their activities. At the same time, this process contributed to the gradual loss by national educational institutions of their national-historical, social and socio-cultural specifics, which were an integral part of the knowledge of the identity of societies, which was especially acute in non-English-speaking countries. Over time the development of all-consuming globalization in the educational sector, unified approaches of intercultural learning, socialization processes, and the introduction of European values and the basic foundations of Anglo-Saxon culture into ethnic groups of different countries of the world began to dominate. The COVID-19 pandemic has exacerbated the existing contradictions in the world community, revealed the fragility (not stable) of the development of the world economy. In this regard, for non-English-speaking and developing countries, ideologists of the internationalization of education propose to strengthen the missionary function of education, focusing on the formation of civil society and its compliance with Western values and visions. For developed economies, primarily the United States, the goal of forming human resources capable of fulfilling the tasks of reindustrializing the economy based on the restoration of engineering education in regional universities is considered, and internationalization is considered exclusively in the context of attracting migrants to rejuvenate the American society. Thus, the internationalization of education in the post-pandemic period will undergo changes both as a process in the context of its regulation, based on the national interests of the countries of the world community, and as a factor that determines the competitiveness of the university, transforming the system of quantitative assessments that are acceptable for ensuring sustainable development of countries in the polycentric environment.

Keywords: internationalization of education; identity; society; mobility; polycentrism.

Для цитирования: Eskindarov M.A., Perskaya V.V. Internationalization of education as a factor of growth in the quality of world-class labor resources. *Social and labor research*. 2021;44(3):84-98. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-84-98.

ВВЕДЕНИЕ

Интернационализация высшего образования стала определяющей тенденцией в современном мире. Трудно представить крупный вуз, который не участвует в процессе интернационализации, которая в содержательном плане представляет собой «процесс интеграции международного межкультурного и глобального определения целей преподавания / обучения, проведения исследований и выполнения сервисных функций университетами

или системами высшего образования»¹. Интернационализация образовательного процесса подчинена развитию отношений между нациями, народами, культурами, учреждениями, системами.

В контексте целеполагания интернационализация ориентируется на:

- трансграничную передачу знаний (книги, другие средства массовой информации и т. д.);

¹ Jane Knight. Internationalization of education. URL: https://www.aqu.cat/elButlleti/butlleti75/articles1_en.html#.YLn_9b5xeM9 (Дата обращения: 1.06.2021).

- активизацию мобильности студентов и преподавателей, а также административного аппарата в целях обеспечения более результативного управления собственно организацией образования;
- развитие международного сотрудничества на уровне ученых и преподавателей, что содействует межгосударственному взаимодействию.

Вместе с тем, интернационализация в той или иной мере поспособствовала утрате высшими образовательными заведениями ряда стран своих национально-исторических, социальных и социокультурных характеристик, являющихся неотъемлемой частью познания идентичности социумов.

С развитием глобализации в образовательном секторе стали доминировать унифицированные подходы межкультурного обучения, процессов социализации, привнесения в этносы разных стран мира европейских ценностей и базовых основ англосаксонской культуры, что не обеспечивает глубинное познание студентами историко-психологической и ментальной идентичности социумов стран, где находятся вузы. Использование международных рейтингов (международной репутации), составленных на основе унифицированных и ориентированных на Запад наукометрических баз данных, способствовало появлению «университетов мирового уровня», «международного качества» и т. д.² В результате эти характеристики становятся определяющим критерием для выбора студентами и их родителями образовательных учреждений, которые, в условиях роста платных образовательных услуг в мире, соответственно, получают больше финансовых ресурсов для выполнения своих функций.

В настоящее время в дискуссиях по интернационализации образования много внимания уделяется социальной ответственности³ образовательного учреждения перед социумом страны местоположения вуза. Многие специалисты полагают, что вузы должны выпускать из своих рядов не только квалифицированных специалистов, но и ответственных граждан, способных формировать и развивать гражданское общество.

Представляется логичной и постановка вопроса о том, где находится та грань между воспитани-

² Ulrich Teichler. Internationalisation Trends in Higher Education and the Changing Role of International Student Mobility. Journal of International Mobility 2017/1 (N° 5), pages 177 – 216. URL: <https://www.cairn.info/revue-journal-of-international-mobility-2017-1-page-177.htm> (Дата обращения: 2.06.2021).

³ Uwe Brandenburg, Hans de Wit, Elspeth Jones and Betty Leask. Internationalisation in Higher Education for Society. 20 April 2019. URL: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20190414195843914> (Дата обращения: 2.06.2021).

ем ответственного гражданина и привнесением внешних ценностных ориентиров в молодежную среду, фактическим навязыванием студентам так называемых прогрессивных систем взглядов и ценностей, которые, в принципе, не могут быть унифицированными и стандартизированными для разных обществ, находящихся в разных частях земного шара.

Очень важно также получить ответы на следующие вопросы: насколько процесс интернационализации высшего образования в современных условиях может выполнять миссионерскую функцию и как это будет соответствовать новым условиям полицентричной конфигурации мирового сообщества?

Новизна данного исследования заключается именно в оценке значимости интернационализации высшего образования в условиях многополярности мира и необходимости учета реализации национальных интересов стран мирового сообщества при развитии сотрудничества. Значимость исследования заключается в обосновании того, что для вузов неанглоязычных и развивающихся стран идеологами интернационализации предлагаются фактически (за счет используемых наукометрических систем рейтингования, программ обучения, продвижения английского языка) идеи и ценности так называемой прогрессивной демократии, увязанные с финансированием, которые дезавуируют национальное образование, воспитывают у обучающихся дух превосходства наций-миссионеров, косвенно формируя у выпускников дух «оппозиционеров» действующим правительствам в развивающихся странах.

При этом в развитых странах многие технические вузы практически не вовлечены в интернационализацию, а в ряде случаев (исходя из секретности их технико-технологических и научных разработок) даже не имеют права в ней участвовать. То есть, налицо дуализм оценки значимости и места интернационализации в образовательном процессе.

ВОПРОСЫ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

Хотя «интернационализация» должна быть международной по определению, дискуссии об интернационализации разительно различаются в зависимости от страны. Так, например, европейские стратегии интернационализации преследуют цели формирования европейского, межкультурного и глобального мировоззрения

абитуриентов для потребностей трудовой жизни и общества⁴. Руководство Индии нацеливает на выполнение высшим образованием страны функции активного инструмента мягкой силы в Азиатско-тихоокеанском регионе, но одновременно оно должно обеспечить рост конкурентоспособности индийского высшего образования, в том числе путем создания многопрофильных кампусов с участием университетов из TOP 100⁵.

Общественное обсуждение и исследования в этой области (Teichler, 2004; Teichler, 2014, Yonezawa et al 2018), [1, 2, 3, 4] позволили сформулировать ключевые характеристики «интернационализации» высшего образования, которые получили наибольшее распространение. В материалах EAIE Dublin Conference Report (2012, 2018 гг.) наряду с перечислением ключевых навыков, получаемых при международной мобильности и востребованности кадров работодателями, указывается факт формирования платформы для создания инклюзивной образовательной среды [5, 6].

В постпандемический период исследователи акцентируют внимание на усилении роли «интернационализации дома», на воспитании глобальной гражданственности и на росте значения цифровых платформ и дистанционных систем обучения [7]. Ряд исследователей, преимущественно развитых стран Запада, делают акцент на роли интернационализации как системы воспитания студентов в духе гражданского общества, разделяющего демократические ценности и идеалы западной цивилизации (Y. Levin, 2018. U.Brandenburg & al., 2019, Knight, 2020) [8]. Вместе с тем в США, в других развитых странах в целях обеспечения реиндустриализации национальных хозяйств, преимущественно в ключевых отраслях, определяющих безопасность этих стран, ставится задача восстановления национальных образовательных систем, где критерии интернационализации более не играют решающей роли, как и собственно процесс рейтингования (C. Austin, 2021) [9].

ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И НЕГАТИВНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ

Рассмотрение специфики регулирования деятельности вузов разных стран в рамках углубления интернационализации позволило выявить специфику целеполагания для экономик развитых и развивающихся стран. Если первые ориен-

тируют на формирование кадрового потенциала для укрепления внутренней и международной конкурентоспособности стран, то развивающиеся страны в процессе интернационализации де факто выполняют функцию формирования кадрового потенциала для развитых экономик, содействуя оттоку талантов и привнося в социумы своих стран неолиберальные демократические ценности западной цивилизации, которые должны сформировать потенциал будущих адептов ценностей и идеалов, зачастую противоречащих традиционным устоям общественного развития и национальной идентичности, снижая внутреннюю и международную конкурентоспособности национальных экономик и вузов.

Исследования в сфере интернационализации высшего образования выделяют следующие ключевые факторы, определяющие развитие данного процесса, в т. ч.:

- трансграничная передача знаний – книги, СМИ, онлайн-конференции и пр;
- развитие международной мобильности между странами – студенты, преподаватели, административный персонал и пр;
- международное сотрудничество между высшими учебными заведениями, отдельными учеными и пр;
- сотрудничество в образовательной деятельности и исследованиях – развитие сравнительных подходов, межкультурного обучения, социализации для международного понимания и т. д;
- продвижение в образовательном процессе идей «конвергенции, глобализации, европеизации и пр;
- присвоение вузам и университетам рейтинговых критериев – «университет мирового уровня», «международное качество» и пр.

Вместе с тем в настоящее время добавляются и такие критерии, как:

- возможность «давления и трансформирования национальных систем высшего образования» по пути международной стандартизации и унификации;
- продвижение идей развития интернационализации во всех вузах стран мира, что рассматривается как трансформирование всего высшего образования по пути унифицированных ценностей и приоритетов, подкрепленных международными межкультурными компетенциями;
- продвижение идей «стратегической интернационализации» в национальном государственном строительстве стран мирового со-

⁴ Программы интернационализации образования – Австрия 2020, Норвегия 2019, Чехия 2021, и др.

⁵ Internationalisation of Higher Education in India 2021.

общества, что должно отразиться на процессе выделения средств национальных бюджетов на образовательный процесс в вузах;

- разработка международных согласованных критериев качества процесса интернационализации высшего образования [10].

В качестве позитивных результатов процесса интернационализации образовательного процесса в вузах отмечаются следующие:

- возможность знакомства с культурой другой страны;
- повышение знания иностранного языка;
- понимание сущностных отличий социумов;
- расширение кругозора и новые знакомства;
- ощущение независимости и свободы от опеки взрослых;
- возможность путешествий и повышение самооценки;
- обучение в зарубежном университете повышает шансы удачного трудоустройства [11].

В этой связи логичен вопрос, а есть ли приращение нового знания? Получают ли студенты образование качественно более научно продвинутого знания, способствующего развитию научного прогресса?

В условиях пандемии COVID-19 и пост пандемической ситуации развития международного сотрудничества по пути интернационализации высшего образования имеют место следующие специфические проявления.

Во-первых, это тяготение вузов и университетов к «регионализации» образования, что проявляется как в Европе, так и других регионах мира, в том числе развивая более тесное приграничное взаимодействие.

Во-вторых, внесение в нормативные документы ряда стран положений о необходимости развития интернационализации вузов и взаимосвязи с реальным финансированием со стороны государства. Как отмечают многие эксперты, все большее внимание в вузах уделяется «конкуренции» вместо «сотрудничества», акцентируется внимание на экономическую сторону и политическую составляющую вместо собственно внимания к академической и культурной ценности интернациональности высшего образования. Другими словами, доминирует процесс «От погони за знаниями к погоне за доходами».

При этом «гонка вузов за интернационализацией» часто может препятствовать повышению качества, а получаемые экономические преимущества могут нарушить сохранение академических подходов, соответственно «международное

понимание» и «глобальное гражданство» могут утратить свои «качества» как основные интернациональные ценности [10].

В-третьих, влияние интернационализации на процесс «утечки мозгов» и утрату талантов. Учеба в другой стране в условиях дифференцированного материального обеспечения и уровней жизни при доминировании философии глобальных ценностей и продвижения программ «интернационализации в национальном образовании» способствуют оседанию талантов в тех странах, где им созданы материально более выгодные условия и сформированы соответствующие научно-исследовательские базы. Вместе с тем, европейские исследователи надеются, что этот тренд останется «вариантом для меньшинства» [10].

В-четвертых, интернационализация высшего образования и науки при глобальном доминировании высшего образования США и англо-саксонских программ сопровождается массовым распространением американских систем и практик в качестве глобального стандарта. Это, например, внедрение кредитной системы и двухциклового системы высшего образования [12].

Система бакалавриата и магистратуры в рамках Болонского процесса также может быть расценена в качестве импорта американской университетской системы [13].

Для вузов преподавание на английском языке становится важным, преподаватели вынуждены изучать английский язык, чтобы обеспечить в вузах набор студентов из других стран. Таким образом, английский язык приобретает статус языка не только международного общения (что, безусловно, позитивно), но и мышления, а это уже сопряжено с процессом утраты идентичности молодежи, некоего стандартизированного восприятия реальности.

В-пятых, стремление вузов к набору иностранных студентов привнесло в практику их деятельности такое понятие, как сфера услуг, традиционно противоречащее основам образовательной практики в азиатских странах, и превратило образование в «торговлю услугами», формируя международный студенческий рынок» [12]. Традиционно образование в таких странах было подчинено решению задач подготовки кадров, нацеленных на востребованность внутри страны, решению вопросов государственной значимости, в том числе для конкурентного развития корпоративного сектора. Образование же на западе было подчинено идее самореализации, и оплачивалось оно индивидуально каждым обучающимся.

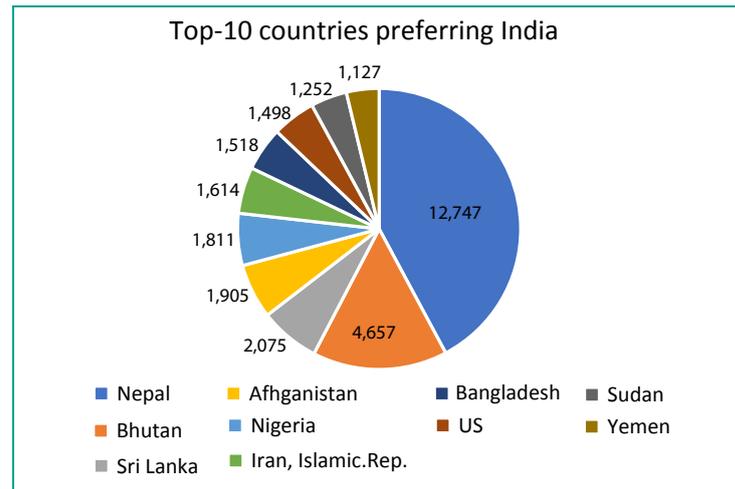


Рис. 1 / Fig. 1. Десять стран мира, тесно связанных с процессом интернационализации образования с индийскими вузами в 2018-2019 гг. (количество студентов) / Ten countries that are closely connected with the process of internationalization of education with Indian universities in 2018-2019 (number of students)

Источник / Source: Internationalisation of Higher Education in India 2021. URL: <https://www.globalgovernanceinitiative.org/post/internationalisation-of-higher-education-in-india-2021>

В современном мире идея интернационализации высших учебных заведений становится национальной политикой в сфере образования. Появилась состязательность между странами в части набора иностранных студентов как источников обеспечения благополучия вузов, развивается система рекрутирования, являясь исключительно бизнес-проектом, упраздняя в образовании воспитательно-образовательную функцию. Одновременно идет процесс подрыва системы внутреннего набора студентов при негласном содействии «утечке мозгов» за границу, нарушая этику и достоинство национальных систем образования, распространяя английский подход «торговля и бизнес» в образовании [12].

В-шестых, в условиях поступательности интернационализации образования доминирование английского языка и совершенное владение национальными языками преподавателями вузов требует высоких государственных затрат, в том числе на уровне школ. Соответствуют ли эти государственные расходы национальным стратегическим приоритетам развития страны? Например, японские регуляторы исходят из того, что надо продвигать политику увеличения числа японцев, обучающихся за рубежом в рамках программ Inter-University Exchange Project (поддержка университетов), а также стипендий для обучения за рубежом (поддержка студентов) согласно Стратегии возрождения Японии. Однако проведенный в Японии аудит выявил, что рост численности японских студентов, обучающихся за рубежом, не отвечает ни корпоративным потребностям, ни собственно государственной востребованности кадров [12].

ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ И СОХРАНЕНИЕ ТРАДИЦИЙ НАЦИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

С одной стороны, интернационализация выступает в роли катализатора, побуждая университеты реформировать себя, чтобы соответствовать требованиям глобального общества знаний.

С другой стороны, эпоха интернационализации высшего образования фактически подвергает эрозии традиции и философию национальных систем образования, ставя под сомнение и его качество. Например, для русской образовательной сферы традиционно важным было научить студента мыслить междисциплинарно, системно. В условиях интернационализации философия развития мыслительного процесса подменяется узкими компетенциями, освоение которых создает базу последующего карьерного роста. Тем самым идет эрозия высшего образования России, нацеливая на прагматизм в ущерб развитию логического мышления, выходящего за пределы компетенций. Отказ от обучения на русском языке дискредитирует язык как носитель информации, как системы ценностей социума. В результате иностранные студенты, получая образование в той или иной неанглоязычной стране на английском языке, завершая образование, не понимают социум этой страны, его традиций, истории и религиозно-ментальных особенностей. Таким образом бизнес побеждает «мягкую силу» образования [14].

В этой связи обращает внимание реакция китайского руководства на развитие процесса интернационализации образования. Целью

высшего образования здесь является не только удовлетворение стремления студентов к знаниям, но и обеспечение конкурентных позиций в международном образовании, что является основой для соревнования талантов.

В Китае исходят из необходимости подчинить процесс интернационализации усилению профессиональной подготовки студентов и развитию их академических способностей, используя зарубежные высококачественные образовательные ресурсы, формируя международную систему учебных программ, сочетающую «общее образование и профессиональную подготовку».

Примером является китайско-российская совместная программа подготовки специалистов с программами бакалавриата и магистратуры между Московским государственным технологическим университетом им. Баумана и рядом университетов КНР для формирования и развития школ знаний технической направленности для решения задач национального развития и обеспечения конкурентоспособности экономики КНР на мировой арене [15]. В рамках стратегии «ОПОП» КНР укрепляет взаимодействие с вузами отдельных стран на региональном уровне.

Ставится также задача содействия углубленной интеграции промышленности, университетов и исследований, обеспечивая взаимодействие между отраслями и задачами государственного управления.

Например, в свободной экономической зоне Шэньчжэня пока нет активного восприятия процесса интернационализации, что выражается преимущественно в количественных оценках и борьбе между вузами за рейтинги. В целях преодоления инертности со стороны вузов региона и учитывая масштабность задач на 14-ю пятилетку, руководство зоны нацеливается на разработку стратегических ориентиров для анализа краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных целей вузов, на мобилизацию инициатив всех уровней и оценку эффективности собственно интернационализации.

Предлагается:

- активизировать контакты с учеными из других стран, в том числе путем разработки новых инновационных программ и направлений, совместных научных исследований;
 - оптимизировать взаимодействие между менеджерами и учеными, содействуя последним в их научной деятельности, поскольку не все получаемые результаты могут иметь формализованную наукометрическую оценку [16].
- Обращает внимание факт того, что именно в

Шэньчжэне формируется кластер молодых университетов Шэньчжэню, повышая их глобальную конкурентоспособность и ориентируя на многогранность задач по развитию ключевых отраслей района Большого залива Гуандун-Гонконг-Макао.

Нам представляется очень важными инициативы, связанные с созданием научно-исследовательской группы высокого уровня для постоянного проживания в зоне Шэньчжэня и формирования команд «Нобелевских лабораторий», а также разработки и формирования национального механизма выделения государственных инвестиций и оценки результатов работы университетов для осуществления динамической корректировки ассигнований на базе соответствия результатов задачам строительства национального хозяйства региона Большого залива.

Симптоматично, что китайскими регуляторами ставится задача безусловного соответствия качества высшего образования задачам институционального строительства и развития экономики страны. В этих целях предлагается сформировать «Шэньчжэньскую глобальную базу экспертов оценки качества высшего образования» [16].

Анализ программ процесса интернационализации высшего образования в ряде стран позволяет сделать вывод о двух принципиально важных подходах:

- Продвигаемый коллективным Западом в развивающиеся страны и экономики процесс интернационализации ориентирован на продвижение англоязычных программ в неанглоязычные страны, на выработку унифицированных программ по продвижению западных ценностей и приоритетов, в том числе демократических устоев развития.
- Китайский и индийский подходы связаны с использованием преимуществ и подчинением процесса интернационализации задачам повышения национальной конкурентоспособности на мировом рынке и обеспечения динамики развития национального хозяйства.

Индийское руководство исходит из того, что интернационализация образования не должна являться побудительным фактором «утечки мозгов», поскольку именно образование «главный драйвер, который в первую очередь побуждает студентов уезжать за границу» и оставаться там жить⁶.

⁶ Internationalisation of Higher Education in India 2021. URL <https://www.globalgovernanceinitiative.org/post/internationalisation-of-higher-education-in-india-2021> (Дата обращения: 12.06.2021).

Реформирование системы высшего образования Индии ориентировано на достижение доли поступающих в вузы студентов до 50% к 2035 г. в рамках соответствующей возрастной группы при необходимости оставления «талантов» для работы внутри страны и обеспечения поступательности развития национального хозяйства Индии в долгосрочной перспективе. Индия будет ориентироваться на выполнение образованием функции «мягкой силы», преимущественно в АТР. Ориентированность на привлечение иностранных студентов образовательной системы Индии как инструмента «мягкой силы» отражена на рис. 1.

В настоящее время в Индии обучаются около 40 тыс. чел., к 2025 г. Правительство Индии планирует привлечь более 200 тыс. студентов (Study in India, 2018).

Для реформы высшего образования в контексте развития интернационализации высшего образования, подчиняя задачам формирования внутреннего потенциала высоко квалифицированных кадров, функции «мягкой силы», а также задач сохранения национальной многокультурной идентичности социумов Индии, руководство страны предполагает:

1. Создание при каждом крупном вузе страны офисов по работе с иностранными студентами. Все колледжи будут иметь государственный премиальный фонд для поощрения иностранных студентов.

2. Разрешение иностранным вузам из TOP 100 открывать свои кампусы в Индии в соответствии с императивами новой экономической политики.

3. К 2030 г. в каждом округе Индии должно быть открыто по одному крупному многопрофильному колледжу, чтобы валовой коэффициент охвата высшим образованием, включая профессиональное образование, вырос с 26,3% (2018 г.) до 50% к 2035 г.

4. Во всех колледжах появятся факультеты языков, литературы, музыки, философии, индологии, искусства, танцев, театра, образования, математики, статистики, теоретических и прикладных наук, социологии, экономики, спорта, перевода и т. д. Все это должно обеспечить идентификацию социума, с учетом историко-ментальных и психологических особенностей народа и развития многонациональной культуры Индии.

5. Вводится единый вступительный экзамен для всех колледжей, который одновременно носит характер необязательного, чтобы исключить коррупционность приема.

6. Государство повышает расходы на образование с 4 до 6% ВВП.⁷

Для ЕС вопрос национальной идентичности в современных условиях сопряжен с дискуссией о противопоставлении ее идеям собственно интеграционного развития и будущего союза. Так, идентичность в ЕС рассматривается в контексте возраста, образования и миграционного фона в странах союза, но различий в понимании содержания идентичности между профессиональными группами и между городскими и сельскими районами нет. Однако становление и развитие гражданского общества в ЕС, как отмечают исследователи, находятся в прямой зависимости от идей национальной идентичности, которые определяют или поддержку, или индифферентность или прямое неприятие Европейского Союза [17]. Так, например, для значительной части европейских граждан их национальная идентичность, по мнению европейских экспертов, тормозит развитие институтов Евросоюза, поскольку привязанности пожилых, менее образованных респондентов и граждан из рабочего класса фактически отвечают националистическому восприятию мира. Напротив, молодые, высокообразованные люди, в том числе с миграционным прошлым, представляют сторонников патриотического, умеренного отношения к идеям национальной идентичности [17]. В этой связи европейские эксперты предлагают рассматривать интернационализацию высшего образования в качестве базового инструмента формирования гражданского общества, отвечающего потребностям объединенной Европы. При этом интернационализация высшего образования рассматривается в контексте не столько формирования гражданского общества и социальной ответственности социума внутри ЕС, сколько в усиленном продвижении ценностных категорий Евросоюза на внешний контур. Примером является проект Erasmus, относящийся к мягкой силе IMPI, в котором идеи социального взаимодействия рассматриваются по более чем 100 критериальным оценкам. Обоснованием использования интернационализации образования в части прямого продвижения идей формирования гражданского общества и ценностей «интеркультурного» воспитания молодежи является так называемая «угроза» со стороны

⁷ Internationalisation of Higher Education in India 2021.URL: <https://www.globalgovernanceinitiative.org/post/internationalisation-of-higher-education-in-india-2021> (Дата обращения: 2.06.2021).

консервативных общественных систем глобальному европейскому сообществу и окружающей среде [18]. «Интернационализация высшего образования для общества» должна быть широко-масштабной – от мобильности до интернационализации учебной программы внутри вуза, от студентов к персоналу, от исследований до преподавания и обучения, от мира к местному сообществу. Это всеобъемлющая концепция, способная вывести «всеобъемлющую интернационализацию» за пределы наших университетских городков. Письмом Европейской комиссии к университетским сетям ЕС (в первую очередь EC2U и U4Society) предлагается всем высшим учебным заведениям ЕС в образовательном процессе ориентироваться на формирование устоев гражданского общества, в том числе и в международном высшем образовании [18].

Примером активного продвижения этой стратегии в настоящее время может служить онлайндискуссия по теме «Центральноазиатский (нео) консерватизм: национальная идентичность, гражданские свободы и проблема защиты прав женщин и меньшинств», проведенной в марте 2021 г. Институтом освещения войны и мира (IWPR) в Центральной Азии в сотрудничестве с Центром внешней политики Лондона⁸.

Именно на этой конференции докторанты из центрально-азиатских стран (Киргизии, Узбекистана и др.) в европейских университетах единодушно отрицали традиции и исторические устои своих стран, скептически оценивали возрождение традиционных игр и идей «Манаса», отвлекающих молодежь от дискуссий, в том числе в соцсетях, о демократических ценностях и оппозиционной деятельности. А роль групп ЛГБТ подавляющим большинством населения в Кыргызстане рассматривается как «угроза кыргызской культуре и самобытности». Вместе с тем, поскольку национальная идентичность не концептуализирована ни в каких правовых документах, то идея продвижения ценностных установок европейского гражданского общества в Центрально-азиатских странах пока не получила должного развития,⁹ однако манипулирование мнением в соцсетях позволит более быстро реализовать эту политику.

⁸ Интернет-сайт: <https://cabar.asia/en/central-asian-neo-conservatism-national-identity-civic-freedoms-and-the-challenge-of-protecting-women-s-and-minority-rights> (Дата обращения: 2.06.2021).

⁹ Интернет-сайт: <https://cabar.asia/en/central-asian-neo-conservatism-national-identity-civic-freedoms-and-the-challenge-of-protecting-women-s-and-minority-rights> (Дата обращения: 2.06.2021).

На распространение идей европейской идентичности и устоев европейского гражданского общества нацелена деятельность международной сети университетов Talloires Network, функционирующей во многих неевропейских странах и преследующей цель реализации миссии «привнесения прогрессивных идей и ценностей» в развивающиеся регионы и экономики стран мира. Такое продвижение сопровождается финансированием реализуемых программ, а благожелательное отношение «стран-реципиентов идей» связано, преимущественно, со стремлением вузов и институтов государственного регулирования сферы высшего образования получить позитивный международный имиджевый рейтинг в части развития процесса интернационализации высшего образования.

Обращает внимание активизация деятельности в последние годы таких вузов, как, например, Европейский гуманитарный университет, находящийся в Литве. Основной контингент обучающихся – студенты из стран пост советского пространства, которым преподается идеология «либерального образования для независимого мышления»¹⁰. Например, программа «Публичной политики», разработанная совместно с Лейденским университетом и Нидерландским институтом государственного управления ROI и направленной на подготовку специалистов в области государственного управления и смежных областях. В рамках программы «Развитие культурного наследия» студентам анонсирована подготовка квалифицированных специалистов по «разработке наукоемких инновационных продуктов с использованием потенциала культурного наследия; освоение передовых международно признанных методологий научно-исследовательской и практической деятельности; а также возможность участия в международных программах студенческого обмена – Erasmus+, Германская служба академических обменов (DAAD), Bard College Network (США) и других.¹¹ Сроки обучения примерно 1,5 года при стоимости более 2 тыс. евро.

Таким образом, это де факто поствузовское образование, направленное на подготовку профессиональных оппозиционеров существующим социально-экономическим системам в странах пост советского пространства. И все это преподносится в контексте формирования креативного осмысления реальности и возможности полу-

¹⁰ <https://ru.ehu.lt>

¹¹ Развитие культурного наследия. UR <https://ru.ehu.lt/studies/razvitije-kulturnogo-nasledija/> (Дата обращения: 2.06.2021).

чения высоких доходов от своей деятельности и продвижения в ряды «управленцев» первого эшелона власти. Таким образом, идет целенаправленная подготовка оппозиционеров, не разделяющих реальных взглядов социумов, где им предстоит работать и проводить в жизнь идеи, отвечающие национальным интересам стран, активно участвующих в работе названного университета. Поскольку образование платное, то обозначенные руководителями программ цели и задачи и воспринимаемые студентами за реальный шанс продвижения по карьерной лестнице, обходятся идеологам, разрабатывающим программы обучения протестному движению, практически, бесплатно. Возникает вопрос, нужна ли такая интернационализация образовательного процесса, не отвлекает ли она от действительно важной миссии международного сотрудничества в сфере высшего образования – образования на цели созидания, а не разрушения?

В условиях полицентризма или многополярности неотъемлемым базовым условием взаимодействия выступает суверенитет и невмешательство во внутренние дела стран мирового сообщества, уважение к самобытности и историческим трендам развития государств, терпимость к социумам в их приверженности к национально-историческим предпочтениям и традициям при содействии сохранению ими исторической и ментальной идентичности. В этих условиях национальные языки – это институт, призванный обеспечить идентификацию личности с историческим социумом, с народом страны, где человек имеет свои корни.

Непринятие одним обществом нравов и обычаев другого социума не является доказательством атавизма или неразвитости первого, поскольку не существует унифицированного определения сущностного содержания гражданского общества, приемлемого для всех стран. Нельзя отрицать наличие гуманитарных постулатов, отвечающих потребностям народов всех стран и наций, как то ненасилие, благотворительность, ликвидация бедности, доступность общественных благ независимо от уровня доходов и имущественных прав и пр. Но собственно гражданское общество формируется и развивается вместе с социумом и вбирает в себя национально-исторические, ментальные, религиозные устои, определяющие идентификацию социумов в мировом сообществе.

Например, для США гражданское общество представляет собой основу жизнеспособности

Америки во временном разрезе. Американская жизнь предлагает богатый и конструктивный контекст для размышлений о роли гражданского общества, именно в США и есть богатый материал для осмысления американской жизни и путей ликвидации существующих диспропорций [19]. При этом развитие гражданского общества в США отражает именно американскую идентичность социума, в связи с чем продвижение этих детерминант во внешнюю среду представляется для США элементом национальной безопасности. Не случайно, вопросы формирования мировоззрения в контексте идей, отвечающих детерминантам американского образа мышления гражданского общества, относятся к компетенции национальной безопасности США и ускоренно продвигаются в рамках образовательных программ в Тунисе, на Украине и других развивающихся государствах.¹²

ВЫЗОВЫ ПАНДЕМИИ И ЗАДАЧИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ США

Пандемия COVID-19 обнажила диспропорции мировой экономики, связанные с нерегулируемой экономической глобализацией, приведшей к тому, что критически важные сектора национальных хозяйств оказались неспособными обеспечить потребности социумов, де факто выявляя «провалы» обеспечения экономической безопасности стран [20]. Именно структура глобальных цепочек стоимости является индикатором трансформационных процессов в мировом сообществе, направленных на повышение устойчивости развития национальных хозяйств¹³.

Среди развитых экономик США первыми акцентировали внимание на этом вопросе. Этот аспект получил отражение в докладе президента США Д. Байдена в части ликвидации сбоя в цепочках поставок в критически важных секторах экономики США. В частности, в докладе в разделе международного сотрудничества акцентировано внимание на развитие связей со странами – союзниками и партнерами в целях восстановления международной конкурентоспособности

¹² Civil society. URL https://www.chathamhouse.org/topics/civil-society?gclid=Cj0KCQjwweyFBhDvARIsAA67M73gIKaXb_Q7JUYBL57J1Z7maPfpjFDoOO_U-P7a0yjrjpmj9jIP9FUaAit-YEALw_wcB (Дата обращения: 12.06.2021).

¹³ FACT SHEET: Biden-Harris Administration Announces Supply Chain Disruptions Task Force to Address Short-Term Supply Chain Discontinuities. JUNE 08, 2021•STATEMENTS AND RELEASES.100-Day Review Outlines Steps to Strengthen Critical Supply Chains. URL: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/06/08/fact-sheet-biden-harris-administration-announces-supply-chain-disruptions-task-force-to-address-short-term-supply-chain-discontinuities/> (Дата обращения: 11.06.2021).

США, в том числе по воссозданию рабочих мест на территории США. Для этих целей предполагается «разработать экосистему, которая включает развитие инновационных малых, средних и малодоходных предприятий в критически важных секторах экономики» [21] при восстановлении системы создания кадров квалифицированных рабочих, что нацелено на обеспечение устойчивости США в глобальной экономике.

В этой связи для США является актуальной задача восстановления в образовательном процессе центральных технологических направлений для выращивания новаторов, предпринимателей, технических специалистов и финансистов, в том числе за счет талантов из развивающихся стран. Приоритетную роль в этой связи должны выполнять ведущие исследовательские университеты США, в т. ч. находящиеся в штатах, утративших свою значимость в связи с деиндустриализацией экономики страны. Эти университеты в течение многих лет являлись источником новых технологий и высокообразованных талантов, которые в том числе были из стран Азии, в первую очередь, КНР и Индии. При переходе к новой экономике эти вузы имеют первостепенную роль, т. к. являются важной опорой экономического возрождения старых промышленных сообществ Среднего Запада, играя решающую роль в сокращении разрыва в уровне получения высшего образования по расе и доходу [22]. Примерами ведущей роли являются университет штата Айова в Айова-Сити и его растущая отрасль биологических наук, возрождение Питтсбурга из разрушенного сталелитейного города в столицу искусственного интеллекта и робототехники благодаря университетам Карнеги-Меллона и Питтсбурга [23]. Однако, именно эти университеты, будучи преимущественно на государственном финансировании образовательной деятельности и НИОКР, в условиях поступательной интернационализации университетов США, находящихся на побережьях или центральных городах экономически процветающих штатов США, на протяжении десятилетий сталкивались с сокращением государственного бюджета, вынуждающим повышать плату за обучение, в результате чего затраты стали недоступны для многих. Эти университеты столкнулись с сокращением численности обучающихся в связи со старением нации в целом, миграцией населения в более богатые регионы страны, со снижением финансирования в образовательных школах и сокращением

числа мигрантов из стран Южной и Латинской Америки – основных поставщиков студенческой молодежи в регионах центра США. Иностранцы рассматривались как противовес демографическим и финансовым проблемам, с которыми сталкивались колледжи и университеты Среднего Запада.

Пандемия COVID-19, повысив нагрузку на государственные бюджеты штатов, привела к резкому сокращению набора и перехода к виртуальному оказанию образовательных услуг за счет платы за технологии¹⁴, что повысило расходы на образование при сокращении реального набора. Администрацией Д. Байдена разработан новый Закон об ускорении развития инновационных центров,¹⁵ который позиционируется как инструмент противостояния конкурентных позиций КНР на мировой арене. Обращает внимание также тот факт, что в контексте необходимости повышения уровня технического образования и значимости дисциплин естественных наук для восстановления конкурентоспособности США, планируется перебазирование «прибрежных предпринимателей и технологических компаний в центральные регионы США, где государственные университеты» [24] будут играть ведущую роль, используя интернационализацию в образовании как вспомогательный инструмент воссоздания кадрового потенциала технических специальностей и формирования групп талантливых разработчиков, которым будут созданы условия для постоянного проживания в США. Что касается мигрантов из КНР, то в марте 2021 г. был принят закон об ограничении взаимодействия американских образовательных учреждений с институтами Конфуция,¹⁶ являющихся, как правило, центром притяжения молодежи из КНР, выступая «островком» национальной культуры и языка за рубежом.

¹⁴ Например, см. программы Йельского университета: <https://summer.yale.edu/academics/courses-yale>.

¹⁵ Sens. Coons, Durbin announce legislation to expand federal R&D, extend tech economy to more cities across America. Cities beyond existing tech hubs poised to help lead nationwide competition with China in tech, science, and medical innovation. MARCH 19, 2021 <http://www.senate.gov/newsroom/press-releases/sens-coons-durbin-announce-legislation-to-expand-federal-randd-extend-tech-economy-to-more-cities-across-america> (Дата обращения: 2.06.2021).

¹⁶ Официальный сайт Конгресса США; Lizhou Wang and Wen Wen. China–Global Relations: A Higher Education Cold War? INTERNATIONAL HIGHER EDUCATION. N105. 2021, P.13-17. <https://www.internationalhighereducation.net/api-v1/article/!/action/getPdfOfArticle/articleID/3127/productID/29/filename/article-id-3127.pdf>; <https://www.congress.gov/bills/117th-congress/senate-bill/590?q=%7B%22search%22%3A%5B%22confucius%22%5D%7D&r=1&s=1>. (Дата обращения: 2.06.2021).

Закон об ускорении развития инновационных центров¹⁷ нацелен на преодоление замедления экономического роста и неэффективность американских инноваций, развитие своей внутренней сети вузов и колледжей, и не преследует в качестве критерия интернационализацию образования, поскольку она не способствует восстановлению конкурентоспособности экономики США и системы глобального доминирования.

Закон об инновационных центрах предполагает запуск национального конкурса городских агломераций США на «звание инновационного центра»; поощрение столичных территорий к объединению ресурсов государственного и частного секторов для подачи заявок на создание инновационных центров, опираясь на существующие технические преимущества местных исследовательских институтов, включая наличие образовательных систем по основным отраслевым компетенциям.

Одновременно предполагается стимулирование потенциальных инновационных центров для активизации их деятельности в части расового равенства и инклюзивного роста, обеспечения доступного жилья и расширения образования и развития рабочей силы.

Предполагается также обеспечить инвестирование 80 млрд долл. из федеральных фондов в течение девяти лет в избранные инновационные центры, формируя одновременно инструментарий поддержки для роста частных вложений.

Основными участниками реализации законопроекта являются Национальная лига городов, Фонд информационных технологий и инноваций (ITIF), Американское химическое общество, Ассоциация американских колледжей и университетов, Торговая палата Большой Филадельфии и Научный центр университетского города. При этом акцент делается на создание реальных рабочих мест в сферах передовых технологий как ключевой фактор обеспечения конкурентоспособности и экономических возможностей Америки. В этой связи США ставят задачу сосредоточения своих усилий на внутренних возможностях развития с целью ускоренного создания стимулов к инновациям, который нацелен на справедливый экономический рост в США в период восстановления после пандемии, что отражает позицию Ассоциации американских колледжей и университетов.

¹⁷ См. <https://www.coons.senate.gov/?url=https%3A%2F%2Fwww.coons.senate.gov%2Fnews%2Fpress-releases%2Fsens-coons-durbin-announce-legislation-to-expand-federal-randd-extend-tech-economy-to-more-cities-across-america> (Дата обращения: 11.06.2021).

Таким образом, с одной стороны, США не акцентируют внимание на поступательности интернационализации образования для восстановления конкурентоспособности национального хозяйства на мировой арене. С другой, они восстанавливают значимость государственного финансирования вузов и их приоритетной роли в формировании кадрового потенциала, в том числе за счет привлечения иностранных студентов, в последствии оставляемых работать на территории США.

Однако для всех других государств, по-прежнему, декларируются идеи Вашингтонского консенсуса (1992 г.), поскольку способствуют замедлению развития их национальных хозяйств и косвенно содействуют росту конкурентоспособности экономики США и их систем высшего и среднего образования.

Так, в 2021 г. в контексте углубления процесса высшего образования и сравнимости национальных образовательных систем проводится международная конференция в США по теме «Социальная ответственность в меняющихся контекстах», которая фокусирует внимание на изменении образования в глобальном и местном контексте. Предлагается пересмотреть отношения между участниками образовательного процесса и этими задачами. Это касается глобального (стандартизированного или унифицированного) видения культурных ценностей, уточнения нелиберальных экономических и политических программ и ускорения решения экологических проблем

Одновременно организаторы конференции отмечают, что в последнее время часто образовательная деятельность сводится к доминированию экономических результатов и приоритетам технологических инноваций над другими формами обучения. Это снижает значимость ценностей современного общества и игнорирует потенциал привлечения новых акторов сферы образования, включая корпорации, корпоративные благотворительные организации, знаменитостей и миллиардеров и новых социальных движений¹⁸.

Продвижение интернационализации по типу англо-саксонского образования обусловило то, что Йельский, Гарвардский и Принстонский (США) и Оксфордский университеты стали ведущими учебно-научными заведениями мира. В частности, выпускники Йельского университета (среди них пять президентов США) специализируются в сферах искусства, гуманитарных

¹⁸ <https://cies2021.org/>

и социальных наук, но в университете есть также факультеты медицины, природопользования, прикладных наук и инженерии¹⁹.

Йельский университет как «проводник» основ интернационализации в образовательном процессе имеет партнерские отношения с МГУ им. Ломоносова и многие программы преподавания в МГУ скорректированы, например, на соответствие наукометрическим параметрам в научной деятельности²⁰ или, так называемым прогрессивным социо-политическим и этническим мировоззренческим взглядам. Для Йельского университета при внешней видимости общедоступности и социального равенства всех студентов, также имеет место некая элитарность подготовки избранных из общей массы студентов, в т. ч. для организации протестных, оппозиционных движений в странах, которые не разделяют ценности прогрессивного мышления или являются реальными конкурентами на мировой арене крупных корпораций или стратегии формирования демократического общества в трактовке англосаксонских идеологов. Это же обстоятельство имеет место во французской системе высшего образования, когда в крупных университетах с открытым доступом идет разделение процессов подготовки большинства студентов и профессиональной элитарной (по известным только французским вузам критериям для подготовки «grandes écoles» студентов), позволяющей им войти в состав руководителей высшего звена государственной службы или в частного сектора [25]. То есть, в данном случае интернационализация образования является только фактором улучшения финансового положения вуза и продвижения в развивающиеся страны идеологии нового общества, европейских

ценностей, но не способствует реальному продвижению по службе, если наличие двойного диплома не является условием приема на работу в государственном или частном секторах.

ВЫВОДЫ

Интернационализация образования – это современный тренд развития образовательного процесса, который доказал свою жизнеспособность. Она способствует развитию коммуникативных способностей молодежи, познанию ментально-исторических особенностей других народов и стран, формируя ментально-интеллектуальный фундамент для поступательности взаимодействия между народами и странами.

Интернационализация образования способствует повышению конкурентоспособности высших учебных заведений, содействует развитию научно-образовательных и исследовательских баз, обеспечивающих соответствие знаний и навыков студентов современным требованиям науки и практической деятельности.

Вхождение мирового сообщества в эпоху полицентризма обуславливает трансформирование процесса интернационализации высшего образования, поскольку реализуемые с ее помощью цели и задачи должны отвечать не только индивидуальным ожиданиям абитуриентов, их карьерным устремлениям, но и поступательности развития национального хозяйства и повышению его международной конкурентоспособности, в т. ч. формирования высоко профессионального кадрового потенциала, востребованного национальной экономикой страны местонахождения вуза.

Полицентризм базируется на безусловности суверенитета государств на внешнем контуре и во внутренней политике, на сохранении морально-этических и исторических корней социумов, их самобытности и национальной культуры, что должно соответствующим образом отразиться на образовательном процессе и вузах страны. В этой связи навязывание европейскими международными программами и ведущими университетами США идеолого-политических догм нелиберального, т. н. демократического, социально-политического устройства развивающимся странам и экономикам препятствует получению позитивных результатов от интернационализации, нацелено на воспитание оппозиционеров суверенному развитию этих стран. Однако, как свидетельствует практика, выпускники этих программ де факто оказываются не вполне понимающими специфику и национальные особенности

¹⁹ Интернет-сайт: https://www.unipage.net/ru/yale_university#%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B5%D1%82%D1%8B_%D0%99%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%83%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82%D0%B0

²⁰ Например, в Йельском университете слушателям предлагается курс (1 кредит) «Научное мышление и рассуждения», где исследуются основные элементы количественного научного процесса исследования, и являются обязательными для международного признания. (ANTH S118(CRN:30343); или курс «Введение в трансгендерные исследования» (AMST S314 (CRN:30286) как развивающуюся область знаний, в основе которой лежат гендерные исследования, квир-теория, социология, исследования феминистских наук, литературоведение и история. В представлениях о гендерном несоответствии в культурном контексте преобладает двухполая модель гендерной дифференциации человека, имеющая отражение в классических произведениях. Источниками для анализа и навязывания ценностей современности являются романы, автобиографии, фильмы, философия и критика. Источник: <https://summer.yale.edu/academics/courses-yale> (Дата обращения: 2.06.2021).

социумов, в среде которых они пытаются работать и разрабатывать аналитические рекомендации по реструктуризации политических систем.

Но в стратегическом плане эти программы – инструмент сдерживания поступательности развития, стимулирования «утечки» талантов из национальных экономик развивающихся стран, что обуславливает рост технико-технологической зависимости от развитых экономик.

Современный этап постковидного развития мирового сообщества для развитых стран будет связан с процессом реиндустриализации национальных экономик, и в первую очередь США. Национальным образовательным системам, в т. ч. в секторах точных и природных наук, отводится приоритетное значение, поскольку они напрямую определяют международную конкурен-

тоспособность в науке, технике и технологиях, и критериальные оценки этих вузов в контексте интернационализации уже не имеют приоритетного значения. Интернационализация рассматривается в США, например, исключительно в контексте притока новых талантов и восполнения демографических ям.

Все это предполагает целесообразность пересмотра регуляторами высшего образования стран, стремящихся обеспечить подлинный суверенитет на всех уровнях при сохранении общественно-ментальной и национальной идентичности социумов, существенным образом изменить критерии оценки конкурентоспособности вузов в процессе интернационализации, подчинив их в стратегическом плане задачам устойчивого поступательного развития национальных экономик.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Ul. Teichler. Temporary study abroad: The life of ERASMUS students. - European Journal of education, 2004 - JSTOR
2. Ul. Teichler. The changing debate on internationalisation of higher education. Higher education, 2004 - Springer
3. Ul. Teichler. Internationalisation Trends in Higher Education and the Changing Role of International Student Mobility. Journal of international Mobility 2017/1 (N°5), pages 177 – 216. URL: <https://www.cairn.info/revue-journal-of-international-mobility-2017-1-page-177.htm>
4. Ak. Yonezawa, H. Horta, J. Jung. Higher Education Research in East Asia: Regional and National Evolution and Path- Dependencies. December 2015. Higher Education Policy 28(4):411-417. DOI:10.1057/hep.2015.12
5. EAIE Annual Report 2012 . URL: <file:///C:/Users/%D0%92%D0%B8%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F/Downloads/EAIE%20Annual%20Report%202012.pdf>
6. Eaie Annual Report. Living The Eaie Values. . URL: <file:///C:/Users/%D0%92%D0%B8%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F/Downloads/AR2018.pdf>
7. T. Belousova. Internationalisation of Indian HE after COVID-19 crisis. 11 April 2020. URL: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20200410080453873>
8. U. Brandenburg, H. de Wit, El. Jones, B. Leask. Internationalisation in Higher Education for Society. 20 April 2019. URL: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20190414195843914>
9. C. Austin. With techies fleeing the coasts, America's heartland has a shot at economic revival—if we save its higher education institutions Febr. 11.2021. URL: <https://www.brookings.edu/blog/the-avenue/2021/02/11/with-techies-fleeing-the-coasts-americas-heartland-has-a-shot-at-economic-revival-if-we-save-its-higher-education-institutions/>
10. Ulrich Teichler. Internationalisation Trends in Higher Education and the Changing Role of International Student Mobility. Journal of international Mobility 2017/1 (N° 5), pages 177 – 216. URL: <https://www.cairn.info/revue-journal-of-international-mobility-2017-1-page-177.htm> (Дата обращения: 2.06.2021).
11. С.Ю. Павлина. Образование без границ: Эразмус глазами участников программ студенческого обмена / Высшее образование в России. 2021;(30)4): 146-156, DOI: 10.31992/0869-3617-2021-30-4-146-156
12. H. Ota. Internationalization of Higher Education: Global Trends and Japan's Challenges. Educational Studies in Japan: International Yearbook No. 12, March, 2018. pp. 91-105.
13. H. Ota. Japanese universities' strategic approach to internationalization: accomplishments and challenges, In A. Yonezawa, Y. Kitamura, A. Meerman, & K. Kuroda (Eds.), Emerging International Dimensions in East Asian Higher Education 2014. (pp. 227-252). Heidelberg: Springer.
14. D. Carminati. Contextualizing Soft Power's Analysis: The Value of Attractive National Features. . URL: <https://www.e-ir.info/2021/02/08/contextualizing-soft-powers-analysis-the-value-of-attractive-national-features>
15. 促教育国际化，强全球竞争力. 编辑：郑洪元 27.01.2021. URL: <https://www.bit.edu.cn/xww/zhxw/yljs/39252397031941fc93fdbe1ec1a1b6ed.htm> (Дата обращения: 2.06.2021).
16. 倪士光. 深圳高等教育国际化办学能力提升探索 2021-01-19 18:13 来源：深圳特区报 URL: http://www.szilun.com/content/2021-01/19/content_23903724.htm
17. J. Aichholzer, S. Kritzinger, C. Plescia. National identity profiles and support for the European Union. Published January 7, 2021. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1465116520980068> (Дата обращения: 2.06.2021).
18. Uwe Brandenburg, Hans de Wit, Elspeth Jones and Betty Leask Internationalisation in Higher Education for Society.

19. April 2019. URL: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20190414195843914> (Дата обращения: 2.06.2021).
20. Y. Levin. The American Context of Civil Society Jun. 14, 2018. . URL: https://ssir.org/articles/entry/the_american_context_of_civil_society (Дата обращения: 2.06.2021).
21. Perskaya V., Khomykova L. Global Value Chains as a Transformational Indicator of Changes in the Global Economy. Proceedings of the 5th Asia-Pacific Conference on Economic Research and Management Innovation (ERMI 2021) URL: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/ermi-21/articles>.
22. J. Austin, A. Hitch. A Vital Midwest: The Path to a New Prosperity. January 27, 2020. . URL: [Http: www.thechicagocouncil.org/research/report/vital-midwest-path-new-prosperity](http://www.thechicagocouncil.org/research/report/vital-midwest-path-new-prosperity) (Дата обращения: 11.06.2021).
23. N.L. Lewis. How Colleges Tell Student-Parents They Don't Belong. URL: https://www.theatlantic.com/family/archive/2021/05/why-college-hard-student-parents-obstacles-graduation/618996/?utm_campaign=Economic%20Studies&utm_medium=email&utm_content=131150808&utm_source=hs_email (Дата обращения: 2.06.2021).
24. J. C. Austin. With techies fleeing the coasts, America's heartland has a shot at economic revival—if we save its higher education institutions Febr. 11.2021. URL: <https://www.brookings.edu/blog/the-avenue/2021/02/11/with-techies-fleeing-the-coasts-americas-heartland-has-a-shot-at-economic-revival-if-we-save-its-higher-education-institutions/> (Дата обращения: 11.06.2021).
25. Ludovic Highman. Emerging from the Mist: French Universities and Global Rankings INTERNATIONAL HIGHER EDUCATION| № 105. 2021, P.37-38 URL: <https://www.internationalhighereducation.net/api-v1/article/!/action/getPdfOfArticle/articleID/3127/productID/29/filename/article-id-3127.pdf> (Дата обращения: 2.06.2021).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Михаил Абдурахманович Эскиндаров – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки России, академик Российской академии образования, ректор Финансового университета при Правительстве РФ, Москва, Россия

Mikhail A. Eskindarov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Scientist of Russia, Academician of the Russian Academy of Education, Rector of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
meskindarov@fa.ru



Виктория Вадимовна Перская – доктор экономических наук, профессор, заслуженный экономист России, Директор института исследований МЭО Финансового университета при Правительстве РФ, Москва, Россия

Viktoriya V. Perskaya – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Economist of Russia, Director of the Research Institute of the International Economic Relations of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
Vprofessor7970@gmail.com

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Эскиндаров М.А. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.

Перская В.В. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Eskindarov M.A. – stated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed a critical analysis of the literature, performed logical material structuring, co-wrote the conclusions.

Perskaya V.V. – stated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed a critical analysis of the literature, performed logical material structuring, co-wrote the conclusions.

Статья поступила в редакцию 26.12.2020; после рецензирования 12.01.2021, принята к публикации 15.01.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 26.12.2020; revised on 12.01.2021 and accepted for publication on 15.01.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-99-114

УДК 338.7; 338.008

JEL J24

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА УСЛУГ КАК ИНСТРУМЕНТ АНАЛИЗА ДОСТИЖЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ*

С.А. Петрова^а, Г.Н. Григорьянц^б, И.А. Ясинская^с, Ю.А. Алексеенцева^д

Ресурсный центр развития государственной службы,

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

^а <https://orcid.org/0000-0002-2095-7243>; ^б <https://orcid.org/0000-0003-2194-1822>^с <https://orcid.org/0000-0002-6852-974X>; ^д <https://orcid.org/0000-0002-7637-184X>

АННОТАЦИЯ

Актуальность независимой оценки качества условий оказания услуг (НОК) как инструмента диагностики состояния социальной сферы, определяется возможностью с ее помощью определить ожидания современного потребителя услуг, его предпочтения, выявить детальные недостатки в оказании услуг и разработать меры по их устранению. Независимая оценка выступает как форма общественного контроля, способствующего развитию гражданского общества, позволяющего устранить проблемы и совершенствовать систему оказания услуг в социальной сфере. Цель работы – рассмотреть потенциал использования НОК при решении задач государственного управления. Применяемые в работе методы исследования предусматривают как значительную эмпирическую базу, основанную на результатах мониторинговых исследований реализации НОК в регионах Российской Федерации по опросам представителей органов власти и граждан-получателей услуг, а также на основе сведений, представленных на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru, так и имеют формально-логическую составляющую в части проведения сравнительного (компаративного) анализа нормативных источников, использования аналитических методов функционального и статистического анализа. Выбор инструментальных средств исследования определялся наличием сформированной авторами работы базы данных о функционировании НОК с момента ее создания в 2013 году и по настоящее время.

Проведенный анализ результатов независимой оценки качества позволил выявить ключевые недостатки в социальной сфере, структуру проблем, которые наиболее часто встречаются в регионах и их взаимосвязь с основными направлениями социально-экономического развития субъектов Российской Федерации. По результатам исследования получено подтверждение гипотезы о том, что инкорпорированность независимой оценки в систему органов исполнительной власти, позволяющая оперативно получать объективные данные о состоянии социальной сферы, дает возможность использовать ее результаты в практической деятельности в целях анализа достижения национальных целей и обеспечения социально-экономического развития России. Использование результатов НОК в целях повышения обоснованности и эффективности принятия управленческих решений по совершенствованию деятельности организаций социальной сферы для должностных лиц органов государственной власти субъектов Российской Федерации и представителей организаций социальной сферы, ответственных за их развитие, позволяет комплексно влиять на повышение качества жизни населения.

Ключевые слова: независимая оценка качества; качество условий оказания услуг; социальные услуги; организации социальной сферы; эффективность управления социальной сферой; национальные цели; стратегия развития.

Для цитирования: Петрова С.А., Григорьянц Г.Н., Ясинская И.А., Алексеенцева Ю.А. Независимая оценка качества услуг как инструмент анализа достижения национальных целей развития. *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):99-114. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-99-114.

* Работа выполнена в рамках государственного задания ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по теме «Экспертно-методическое сопровождение проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы (культуры, социального обслуживания, охраны здоровья, образования, федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы)».

ORIGINAL PAPER

INDEPENDENT ASSESSMENT OF THE QUALITY OF SERVICES AS A TOOL FOR ANALYSIS OF ACHIEVING THE NATIONAL DEVELOPMENT GOALS

S.A. Petrova ^a, G.N. Grigor'yants ^b, I.A. Yasinskaya ^c, Yu.A. Aleksentseva ^d

Resource Center for the Development of the Civil Service,
All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

^a <https://orcid.org/0000-0002-2095-7243>; ^b <https://orcid.org/0000-0003-2194-1822>

^c <https://orcid.org/0000-0002-6852-974X>; ^d <https://orcid.org/0000-0002-7637-184X>

ABSTRACT

The relevance of an independent assessment of the quality of the conditions for the delivery of services (IAQ) as a tool for assessing the state of the social sphere is determined by the ability to use it to identify the expectations of a modern consumer, his needs, to detail shortcomings in the delivery of services and develop measures to eliminate them. Independent assessment acts as a form of public control, contributing to the development of civil society, allowing to eliminate problems and improve the system of providing services in the social sphere. The aim of the study is to consider the potential of using IAQ in solving problems of public administration. The research methods used in the work serve as a significant empirical base based on the results of monitoring studies of the implementation of IAQ in the regions of the Russian Federation based on surveys of government representatives and citizens who receive services, as well as on the basis of information provided on the official website for posting information about state (municipal) institutions bus.gov.ru, and have a formal and logical component in terms of conducting a comparative analysis of regulatory sources, using analytical methods of functional and statistical analysis. The choice of research tools was determined by the presence in the current database of the functioning of the IAQ from the moment of its creation in 2013 to the present. The analysis of the results of an independent quality assessment made it possible to identify key shortcomings in the social sphere, the structure of problems that are most often found in the regions and their relationship with the main directions of socio-economic development of the constituent entities of the Russian Federation. According to the results of the study, the hypothesis was confirmed that the incorporation of an independent assessment into the system of executive authorities, which allows to quickly obtain objective data on the state of the social sphere, makes it possible to put its results into practice aiming to analyze the achievement of national goals and ensuring the socio-economic development of Russia. The use of the results of the IAQ to increase the validity and efficiency of management decisions to improve the activities of public organizations for officials of state authorities of the constituent entities of the Russian Federation and representatives of public organizations responsible for their development, allows for a comprehensive impact on improving the quality of life of the population.

Keywords: independent assessment quality; quality of service delivery; social services; social sphere organization; effective management of social sphere; national goals; development strategy.

For citation: Petrova S.A., Grigor'yants G.N., Yasinskaya I.A., Aleksentseva Yu.A. Independent assessment of the quality of services as a tool for analysis of achieving the national development goals. *Social and labor research*. 2021;44(3):99-114. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44- 3-99-114.

ВВЕДЕНИЕ

В последнее десятилетие развитие российской экономики позволило выстроить систему конкретных приоритетов и целевых ориентиров на предстоящую среднесрочную перспективу, выходящую за рамки второго десятилетия двадцать первого века. Формирование такой системы определяется необходимостью обеспечения прорывного научно-технологического и социально-экономического развития России.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации» (далее – Указ № 204) определены девять национальных целей, которые охватывают широкий круг задач: от устойчивого повышения численности населения и роста доходов граждан до ускорения технологического развития России на основе внедрения современных технологий, в том числе внедрения цифровых технологий в

производственную, социальную и управленческую сферы деятельности и обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами¹. Особенностью этой стратегии развития являются не только сформулированные грандиозные задачи, но и построение системы управления ее реализацией, отвечающей принципам проектного управления. Это определяет актуальность подбора методологической и инструментальной базы, обеспечивающей реализацию поставленных задач, которая не требует новых вложений в становление и развитие, но при этом определяет пути и средства поддержки принятия обоснованных управленческих решений.

Решение управленческих задач предполагает использование комплексного подхода, эффективность которого определяется целостностью методологии, методов и инструментов обоснования и принятия решений. С методологической точки зрения, необходимо определить совокупность механизмов и критериев оценки эффективности и результативности принимаемых мер, определить условия, при которых те или иные методы и инструменты могут быть применимы. Методически требуется сформировать систему данных, необходимых для анализа, и описание источников и способов получения этих данных, этапов обработки информации и алгоритмов принятия решений на их основе. Независимая оценка качества условий оказания услуг организациями социальной сферы представляет собой систему, содержащую не только показатели оценки, но и уже сформированный инструментарий сбора и обработки необходимых данных, а также механизмы взаимодействия с участниками системы (субъектами и объектами оценки, целевыми потребителями ее результатов).

Таким образом, целесообразно рассмотреть возможность использования независимой оценки качества услуг как инструмента анализа и достижения национальных целей развития для:

- совершенствования процесса контроля и мониторинга показателей и индикаторов достижения целей;
- повышения качества и оперативности реагирования на существующие проблемы за счет получения обратной связи от граждан о состоянии и развитии социальной сферы;
- сокращения временных и ресурсных затрат на проведение новых аналитических и мониторинговых исследований достижения на-

циональных целей за счет расширения возможностей использования существующих инструментов диагностики.

Методическую и информационную основу исследования составили рассмотренные в работах отечественных и зарубежных авторов^{2, 3, 4, 5} [1, 2, 3, 4, 5, 6] подходы к оценке и модели управления качеством услуг, используемые в мировой практике и основанные на получении обратной связи от граждан о качестве получаемых ими социальных услуг, уровне соответствия их объема и качества тем затратам, которые вкладываются государством в данную отрасль, а также методические материалы и результаты мониторинговых исследований, проводимых Минтрудом России и ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в области независимой оценки качества условий оказания услуг организациям социальной сферы (далее – независимая оценка качества, НОК)⁶ [7, 8, 9], в том числе:

- методические основы расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования и социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы;

² Балайджи Б. Качество обслуживания: подходы, пробелы в обслуживании и причины проблем. – Текст: электронный // Your article library – URL: <http://www.yourarticlelibrary.com/services/service-quality-approaches-service-gaps-and-causes-of-service-quality-problems/40596> (дата обращения: 27.04.2021)

³ Хартия электронного гражданина. Нидерланды // Официальный сайт цифрового Правительства Нидерландов. – Текст: электронный – URL: <https://www.digitaleoverheid.nl/document/burgerservicecode/> (дата обращения: 28.04.2021)

⁴ Практика обратной связи с государственными службами: Нидерланды. Аналитический обзор. Сайт Юридической библиотеки Конгресса США. – Текст: электронный – URL: <https://www.loc.gov/item/2018298478/> (дата обращения: 28.04.2021)

⁵ Open Government Georgia's National Action Plan 2014-2015. The materials 6th Session of the Open Government Georgia's Forum, 2015. – Текст: электронный – URL: <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2001/01/OGP%20AP%20GEORGIA.pdf> (дата обращения: 28.04.2021)

⁶ Результаты работ, выполненных в рамках государственного задания ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по темам «Совершенствование функционирования системы независимой оценки качества оказания услуг организациями социальной сферы» (2017), «Научно-методологическое обеспечение совершенствования системы показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы, порядка их расчета и порядка сбора и обобщения информации по данным показателям» (2018), «Повышение эффективности проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы (культуры, социального обслуживания, охраны здоровья, образования и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы)» (2019), «Экспертно-методическое сопровождение проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы (культуры, социального обслуживания, охраны здоровья, образования, федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы)» (2020-2021) и др.

¹ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации».

- методические подходы и результаты проведения мониторинга функционирования системы независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы;
- методика и инструментарий анализа работы по внедрению результатов независимой оценки качества в систему оценки эффективности деятельности руководителей органов местного самоуправления и руководителей организаций социальной сферы на основе факторного анализа показателей, характеризующих: нормативное обеспечение реализации мер, предпринимаемых по итогам независимой оценки качества.

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ И ОЖИДАНИЯ РОССИЯН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Инструментами реализации Основных направлений деятельности Правительства РФ на период до 2024 г.⁷ являются государственные программы и национальные проекты, мероприятия и целевые показатели выполнения которых структурированы по этапам, срокам и ответственным исполнителям. Национальные цели развития взаимосвязаны между собой и достижение одних зависит от уровня реализации других. Например, рост производительности труда невозможен без обеспечения экономики высокопроизводительными кадрами, что, в свою очередь, влияет на рост заработной платы работников и увеличение их доходов. Обеспечение устойчивого естественного роста населения, увеличение продолжительности жизни, повышение степени вовлеченности женщин в общественное производство невозможны без достижения целей в сфере охраны здоровья, дошкольного, школьного и профессионального образования, развития культуры и спорта, социальной поддержки граждан. Да и сам перечень национальных целей, проектов и программ говорит о том, что для реализации большинства из них в первоочередном порядке необходимо развивать социальную сферу – образование, физическую культуру, здравоохранение, культуру, социальное обслуживание (далее – отрасли социальной сферы), создавать современные, доступные, комфортные условия оказания медицинских, образовательных, социальных услуг, услуг учреждений культуры, меди-

⁷ Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года, утвержденные Правительством Российской Федерации 29 сентября 2018 г.

ко-социальных услуг, отвечающих запросам населения (далее – социальные услуги).

Области реализации национальных целей, представленные в табл. 1, фиксируют ключевые меры (выборочно) основных направлений деятельности Правительства РФ (ОНДП) по их достижению, которые связаны с развитием отраслей социальной сферы и повышением качества услуг, оказываемых организациями культуры, охраны здоровья, образования (в том числе организациями образования в сфере физической культуры и спорта), социального обслуживания, и имеют отношение к предмету нашего исследования. Кроме того, развитие институтов социальной сферы, непосредственным образом связанных и определяющих образ, уровень и качество жизни граждан⁸, прямо определено одним из приоритетов государственной политики, в т. ч. «ключевым направлением которой будет являться создание комфортных условий для жизни, создания семьи и рождения детей»⁹.

Исследование, проводившееся Центром стратегического развития (ЦСР) и АНО «Национальные приоритеты» в 2020 г. по изучению настроения и ожиданий россиян по результатам социологического опроса в увязке с национальными целями развития РФ показало, что национальные проекты весьма своевременны, ориентиры выстроены правильно и задачи, которые в них поставлены, соответствуют ожиданиям людей. На презентации доклада ЦСР на тему «Трансформация настроения россиян на фоне кризиса 2020 г.», состоявшейся в ноябре 2020 г., докладчиками выделены две группы указанных респондентами приоритетов: «базовые приоритеты» и «приоритеты, связанные с развитием»¹⁰. В первую группу приоритетов входит обеспечение равной доступности («неважно чего») в различных сферах жизнедеятельности – культуры, образования, здравоохранения, социального обслуживания, городской среды. Ко второй группе приоритетов относятся забота о старшем поколении, образование в течение всей жизни, поддержка семей с детьми (как в плане выделения финансовых средств, так и создания современ-

⁸ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М. 1999. 479 с.

⁹ Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года, утвержденные Правительством Российской Федерации 29 сентября 2018 г.

¹⁰ Трансформация настроения россиян на фоне кризиса 2020 года. Презентация доклада Центра стратегических разработок и Автономной некоммерческой организации «Национальные приоритеты». Текст: электронный. URL: https://www.youtube.com/watch?v=2oR4Z_q9Rg8 (дата обращения: 28.04.2021).

Таблица 1 / Table 1

Национальные цели, проекты и программы развития Российской Федерации / National goals, projects and development programs of the Russian Federation

Национальные цели (в соответствии с Указом №204) / National goals (in accordance with Decree No. 204)	Направления реализации целей (ОНДП) / Directions for the implementation of goals (MDGA)	Основные меры / Basic measures	Национальные проекты (НП), государственные программы (ГП), отрасли социальной сферы (ОСС) / National projects (NP), state programs (SP), social sphere branches (SSB)
1. Обеспечение устойчивого естественного роста населения Российской Федерации 2. Повышение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет	1. Снижение уровня смертности и увеличение продолжительности жизни	1.1. Повышение доступности и качества медицинской помощи: - оснащение больниц и поликлиник современным медицинским оборудованием, - обеспечение специалистами, - строительство и реконструкция больниц. 1.2. Развитие диспансеризации и профилактических осмотров. 1.3. Развитие инфраструктуры общественного здоровья, повышение обеспеченности кадрами в сфере общественного здоровья.	НП: «Здравоохранение», «Демография», «Экология», «Безопасные и качественные автомобильные дороги» ГП: «Развитие здравоохранения» «Социальная поддержка граждан» «Развитие образования» «Развитие физической культуры и спорта» «Содействие занятости населения» «Охрана окружающей среды» ОСС: Здравоохранение, Образование, Культура, Физическая культура
	2. Обеспечение роста рождаемости	2.1. Создание условий для осуществления трудовой деятельности родителей, имеющих малолетних детей 2.2. Совершенствование механизмов защиты материнства и детства 2.3. Обеспечение доступности и качества бесплатной медицинской помощи женщинам-роженицам и новорожденным детям, а также по восстановлению репродуктивного здоровья 2.4. Укрепление материально-технического и кадрового обеспечения службы материнства и детства 2.5. Строительство объектов социальной инфраструктуры, необходимых семьям с детьми	НП: «Демография», «Здравоохранение», «Образование», «Жилье и городская среда» ГП: «Социальная поддержка граждан» «Развитие здравоохранения» «Развитие образования» «Содействие занятости населения» ОСС: Здравоохранение, Образование, Социальное обслуживание
3. Обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан, а также роста уровня пенсионного обеспечения выше уровня инфляции 4. Снижение в два раза уровня бедности в Российской Федерации	3.1. Обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан и роста уровня пенсионного обеспечения выше уровня инфляции	3.1.1. Развитие форм предоставления социальной помощи нуждающимся гражданам. 3.1.2. Целевая поддержка отдельных категорий граждан 3.1.3. Содействие занятости отдельных категорий граждан (женщин, воспитывающих детей, инвалидов, лиц старшего возраста)	НП: «Образование», «Демография» ГП: «Развитие образования» «Развитие здравоохранения» «Содействие занятости населения» ОСС: Здравоохранение, Образование, Социальное обслуживание
	4.1. Снижение в два раза уровня бедности	4.1.1. Целевая поддержка нуждающихся семей с детьми 4.1.2. Создание в субъектах Российской Федерации дополнительных мест для детей в возрасте до 3 лет в организациях дошкольного образования, по присмотру и уходу. 4.1.3. Расширение мер поддержки населения на основе нуждаемости. 4.1.4. Кардинальное улучшение качества жизни сельского населения. 4.1.5. Содействие росту правовой, цифровой и финансовой грамотности населения (с целью поддержки самозанятых граждан, фермеров, сельской кооперации)	НП: «Демография», «Образование», «Здравоохранение» ГП: «Развитие образования» «Социальная поддержка граждан» «Содействие занятости населения» «Развитие здравоохранения» «Развитие физической культуры и спорта» ОСС: Здравоохранение, Образование, Социальное обслуживание
5. Обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере	5.1. Обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере	Развитие цифровизации в экономике и социальной сфере Внедрение цифровых технологий в экономике и социальной сфере Перевод взаимодействия в государственных услугах и государственном управлении в цифровой, дистанционный режим Создание системы правового регулирования цифровой экономики, основанной на гибком подходе к каждой сфере	НП: «Цифровая экономика Российской Федерации», «Культура», «Образование», «Здравоохранение» ГП: «Развитие образования» «Развитие здравоохранения» «Содействие занятости населения» «Развитие культуры и туризма» ОСС: Здравоохранение, Образование, Культура, Социальное обслуживание

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

ной и комфортной инфраструктуры). Именно на эти приоритеты и ориентированы национальные проекты, связанные с человеческим капиталом – «Демография», «Образование», «Культура», «Здравоохранение», «Жилье и городская среда».

Возможности анализа процесса и эффектов реализации таких проектов рассмотрим в контексте независимой оценки качества.

НЕЗАВИСИМАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА УСЛОВИЙ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ КАК ИНСТРУМЕНТ АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

Одной из актуальных тем и элементов современной социальной политики на сегодняшний день, пожалуй, является оценка социальных проектов. Как часто бывает, оценка таких проектов проводится дважды – на стадии их формирования и по итогам завершения. Но в этой оценке очень важна, что подтверждают, в частности, и эксперты – директор Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ И. Мерсиянова, исполнительный директор НКО «Эволюция и филантропия» О. Евдокимова, социолог и исследователь Н. Фрейк^{11, 12}, своеобразная цепочка последовательных оценок каждого действующего звена: ресурсов, конкретных действий и их непосредственных результатов и, наконец, оценка полученного эффекта от реализации проекта. Для проведения такой работы необходима оптимальная система измерителей, способных определить не только количество и качество предстоящих изменений, но и степень снижения остроты решаемой социальной проблемы и, в конечном счете, объективно оценить уровень:

- позитивных изменений в жизни участников проекта (снижение остроты проблемы; изменение моделей их поведения, улучшение состояния здоровья, социально-экономического статуса, улучшение материального положения, достижение нового качества жизни и т.д.);
- позитивных изменений общественного мнения и отношения к конкретной проблеме и ее решению. В реализуемой сегодня в концепции клиентоцентричности государственного управления¹³ становится очень важным, чтобы

¹¹ Как оценить результаты социально значимого проекта. Текст: электронный. URL: <https://te-st.ru/2018/04/11/social-impact-assessment> (дата обращения: 05.06.2021).

¹² Как оценивать социальные проекты. Текст: электронный. URL: <https://www.hse.ru/news/science/144287223.html> (дата обращения: 21.05.2021).

¹³ Клиентоцентричный подход в государственном управлении. Навигатор Центра подготовки руководителей цифровой трансформации ВШГУ РАНХиГС. Текст: электронный. URL: <https://cx.cdto.ranepa.ru/> (дата обращения: 21.05.2021).

не представители органов власти, а сами люди видели результаты работы государственных органов и оценили их. Во время одного из совещаний Президента России с членами Правительства РФ в феврале 2021 г. В.В. Путин обратил внимание на то, что граждане хотят видеть конкретные результаты деятельности власти.

Результативность реализации национальных проектов должна определяться не только количественными (суммой освоенных финансовых средств или количеством введенных в строй (реконструированных) объектов (организаций)), но и качественными показателями достигнутых изменений: качеством условий, в которых они оказываются населению; равным качеством, независимо от того, где проживает человек и где ему предоставляют эти услуги организации социальной сферы: в центре или в районе, в городе или селе, в государственной или частной организации и т.д.; равной доступностью к услугам, независимо от статуса человека и социально-демографических характеристик (возраст, состояние здоровья и трудоспособности, семейность и др.).

Одним из инструментов выявления общественного мнения об успешности реализации национальных целей может выступать система независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, образования, охраны здоровья, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы (далее – организации социальной сферы), сформированная федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ и местного самоуправления с участием общественных организаций в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и рядом его последующих поручений по данному вопросу. Система независимой оценки качества – это не только принципиально новый институт общественной оценки работы организаций социальной сферы, но и одна из форм форма общественного контроля разработки и реализации мер по совершенствованию их деятельности¹⁴, которая позволяет выявить и

¹⁴ Федеральный закон от 21 июля 2014 г. № 256-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования и социального обслуживания» (статьи 1, 5, 6, 7), Федеральный закон от 21 июля 2014 г. № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации (статья 4).

системно представить мнение получателей услуг о работе больниц, поликлиник, театров, музеев, библиотек, культурно-досуговых центров, клубных учреждений, образовательных организаций, детских и юношеских спортивных школ, домов-интернатов (пансионатов) для пожилых граждан и инвалидов, реабилитационных центров, бюро медико-социальной экспертизы и пр.

Публичность и независимость этой оценки обеспечивается тем, что в ней принимают участие сами граждане, общественные организации, выражающие мнение и интересы получателей услуг, профессиональные сообщества. С этой целью введен институт независимых от государственных органов специальных общественных советов по проведению независимой оценки качества (далее – Советы) в соответствующей сфере деятельности, определены их функции. Состав этих Советов формируется общественными палатами соответствующего уровня (федерального, регионального, местного). Законодательными и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации установлена стандартизированная процедура проведения независимой оценки качества, разработаны методические документы выявления и обобщения мнения граждан о качестве условий оказания услуг определены общие критерии и показатели оценки качества, учитывающие особенности деятельности по оказанию населению услуг организациями различных отраслей социальной сферы^{15, 16}.

Критерии оценки качества установлены отраслевыми законами (федеральными законами «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», «Об образовании в Российской Федерации», «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», «О социальной защите инвалидов», Закон Российской Федерации «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»), а показатели оценки качества утверждены ведомственными нормативными актами федеральных органов власти в соответствующей сфере деятельности. В то же время, устанавливая типовые процедуры проведения

¹⁵ Постановление Правительства Российской Федерации от 31 мая 2018 г. № 638 «Об утверждении Правил сбора и обобщения информации о качестве условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».

¹⁶ Приказ Минтруда России от 31 мая 2018 г. № 344н «Об утверждении Единого порядка расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования и социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».

независимой оценки качества, разработчиками системы НОК предусмотрена и ее вариативность, что обеспечивает при необходимости расширение возможностей использования системы НОК, как дополнительного инструмента анализа и оценки различных социальных проектов. Кроме того, методически допустимо расширять объем запрашиваемой у получателей услуг информации в рамках опросов, проводимых в соответствии с требованиями НОК. Так, например, предусмотрена возможность конкретизации и (или) дополнения ранее сформулированных стандартизированных вопросов, обеспечивающих оценку соответствия качества условий предоставляемых услуг (в соответствии с рекомендованным образцом Анкеты для опроса респондентов¹⁷), вопросами, адресно ориентированными на анализ достижения поставленных целей путем выявления и обобщения мнения получателей услуг.

Вся информация о независимой оценке качества, ее результатах рейтингах деятельности организаций социальной сферы, недостатках в их работе, информирование об их устранении находится в открытом доступе и размещается на едином портале – официальном сайте Российской Федерации для размещения информации о государственных и муниципальных организациях в сети «Интернет» (далее – сайт bus.gov.ru). Это позволяет населению самостоятельно получить информацию о качестве оказания социальных услуг в различных учреждениях, определиться с выбором той организации, которая отвечает их потребностям. С другой стороны, результаты независимой оценки качества помогают выявлять проблемные зоны и недостатки в работе организаций социальной сферы и разрабатывать меры по совершенствованию их деятельности с учетом ожиданий и предпочтений граждан – получателей услуг. Таким образом, обеспечивается двойная обратная связь – граждане информируют о недостатках в оказании услуг, а органы власти и сами организации – о мерах по устранению этих недостатков. В этой связи надо отметить, что в ходе опросов многие респонденты в числе главных ценностей жизни назвали «вовлечение в процесс принятия решения, возможность высказать свое мнение и быть услышанным, участие

¹⁷ Приказ Минтруда России от 30 октября 2018 г. № 675н «Об утверждении Методики выявления и обобщения мнения граждан о качестве условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы» (зарегистрирован в Минюсте России от 20 ноября 2018 г. № 52726).

Таблица 2 / Table 2

Структура недостатков в деятельности организаций социальной сферы, выявленных по итогам независимой оценки качества условий оказания услуг, в соответствии с критериями НОК / The structure of shortcomings in the activities of social organizations identified by the results of an independent assessment of the quality of conditions for the delivery of services, in accordance with the criteria of the IAQ

Основные группы недостатков, выявленных в ходе проведения НОК (по утвержденным критериям оценки качества) / The main groups of shortcomings identified during the IAQ (according to the approved quality assessment criteria)	2018	2019
Открытость и доступность информации об организации (критерий 1)	30%	30%
Комфортность условий предоставления услуг (критерий 2)	13%	13%
Доступность услуг для инвалидов (критерий 3)	38% ¹	45%
Доброжелательность, вежливость работников (критерий 4)	8%	4%
Удовлетворенность условиями оказания услуг (критерий 5)	11%	8%

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

¹ В 2018 году независимая оценка проводилась по смешанному принципу, с использованием как «старых» критериев (действовавших до 2018 года), так и актуальных сегодня критериев. В ранее действовавшей совокупности критериев доступность услуг для инвалидов не была закреплена в явном виде [17]. Это объясняет более низкий показатель выявленных недостатков по данному критерию по сравнению с 2019 годом – часть регионов его просто не оценивали.

вать в открытом диалоге, в том числе и с органами власти»¹⁸.

В развитие социальной сферы все цивилизованные страны вкладывают значительные средства – финансовые, материальные, трудовые; проводится большая работа по современному оснащению учреждений, внедрению новых технологий и форм оказания услуг. Поэтому так важно исследовать и оценить передовые практики предоставления услуг, а также своевременно выявлять существующие недостатки в работе организаций социальной сферы, с которыми сталкиваются получатели услуг.

Ежегодная, начиная с 2015 г., независимая оценка качества позволяет выявить наиболее значимые проблемы и недостатки в социальной сфере, а сравнительный анализ результатов НОК¹⁹ показывает сохранение общей структуры выявленных недостатков (табл. 2).

Основными по-прежнему являются проблемы, связанные с доступностью услуг для инвалидов и иных лиц с ограниченными возможностями, в том числе относятся также пожилых граждан,

беременных женщин, молодых мам с детскими колясками, родителей с детьми на руках и т.д. (далее – доступность услуг для инвалидов)²⁰. На долю этих недостатков, связанных с доступностью как помещений организаций социальной сферы, так и с доступностью самой услуги в этом помещении, приходится почти половина всех недостатков – 45% (критерий 3). Это самая распространенная группа проблем, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества, – низкие количественные результаты по этой группе (критерию) наиболее часто встречаются в значительном количестве субъектов Российской Федерации.

Следует отметить, что проблема, которую выявила независимая оценка качества, по-прежнему сохраняет свою остроту несмотря на то, что в стране не первый год реализуется государственная программа «Доступная среда», приняты соответствующие отраслевые документы федеральных органов исполнительной власти, устанавливающие порядок обеспечения доступности для инвалидов в подведомственных организациях социальной сферы, выделяются значительные ресурсы для обеспечения необходимых условий доступности, позволяющих инвалидам и лицам с

¹⁸ Трансформация настроения россиян на фоне кризиса 2020 года. Презентация доклада Центра стратегических разработок и Автономной некоммерческой организации «Национальные приоритеты». Текст: электронный. URL: https://www.youtube.com/watch?v=2oR4Z_q9Rg8 (дата обращения: 28.04.2021).

¹⁹ Для анализа результатов НОК и удовлетворенности граждан качеством услуг выбран период 2018–2019 гг. – период, характеризующийся отсутствием влияния на деятельность социальной сферы внешних факторов. В то же время к этому периоду во всех регионах России уже сложился опыт достаточный проведения независимой оценки качества. Результаты проведенного мониторинга функционирования системы НОК в 2020 г. показали, что ее проведение в условиях пандемии коронавируса было ограничено в части возможностей доступа в учреждения социальной сферы, коммуникации с гражданами-получателями услуг, получения от них обратной связи [10].

²⁰ Результаты работ, выполненных в рамках государственного задания ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по темам «Повышение эффективности проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы (культуры, социального обслуживания, охраны здоровья, образования и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы)» (2019), «Экспертно-методическое сопровождение проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы (культуры, социального обслуживания, охраны здоровья, образования, федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы)» (2020–2021) и др.



Рис. 1 / Fig. 1. Распространенность недостатков, связанных с обеспечением доступности услуг для инвалидов / The prevalence of shortcomings related to the availability of services for disabled people

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

ограниченными возможностями получать услуги наравне с другими категориями граждан.

Общая статистика распространенности недостатков, связанных с обеспечением доступности услуг для инвалидов и других лиц с ограниченными возможностями, представлена на рис. 1.

Анализ этой группы недостатков позволил выявить, что беспокоит граждан с ограниченными возможностями и что необходимо сделать в первую очередь для беспрепятственного посещения этими гражданами организаций социальной сферы и получения ими необходимых услуг, а следовательно – повышения качества их жизни. В первую очередь, это оборудование важных элементов городской среды и помещений организации для данной категории получателей услуг, в частности отсутствие или недоступность:

- дублирования для инвалидов по слуху и зрению звуковой и зрительной информации; дублирование надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля; возможности предоставления инвалидам по слуху (слуху и зрению) услуг сурдопереводчика (тифлосурдопереводчика);

- оборудованных входных групп пандусами, поручнями, расширенных дверных проемов;
- специально оборудованных санитарно-гигиенических помещений;
- альтернативной версии официального сайта организации для инвалидов по зрению, или альтернативная версия не обладает полным функционалом, а именно реализована, как правило, только функция увеличение шрифта, в то время как для слабовидящих и слепых необходим расширенный функционал, например настройка контрастности, озвучивание текста и прочее;
- стоянок для автотранспортных средств инвалидов на прилегающей к организации территории²¹.

Кроме того, даже имеющиеся в наличии пандусы у входа в организацию часто не соответствуют установленным нормам (по высоте, углу наклона, выделению контурным цветом ограничителей и др.), что затрудняет, а порой делает невозможным их использование инвалидами и другими лицами с ограниченными возможностями. Поэтому для выявления мнения граждан

²¹ ГОСТ 52872–2012 «Интернет-ресурсы. Требования доступности для инвалидов по зрению».

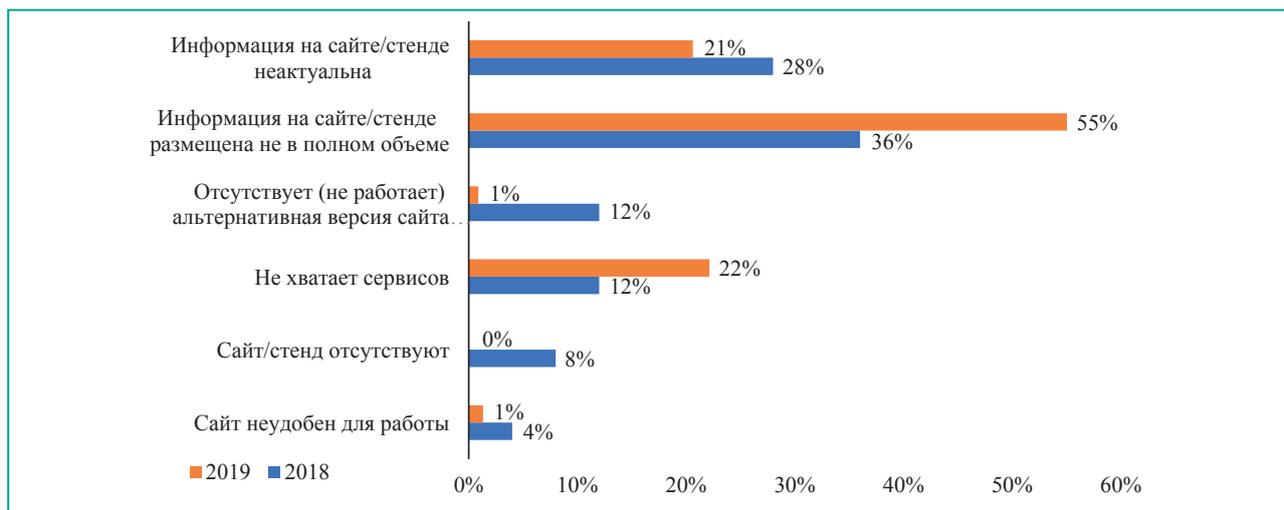


Рис. 2 / Fig. 2. Распространенность проблем, связанных с обеспечением открытости и доступности информации о деятельности организации социальной сферы / The prevalence of problems associated with ensuring the openness and accessibility of information about the activities of the organization in the social sphere

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

по этой группе вопросов при проведении анкетирования получателей услуг особое внимание уделяется включению в число респондентов лиц с ограниченными возможностями здоровья в целях получения полной и всесторонней оценки по критерию «Доступность услуг для инвалидов», а также представителей общественных организаций инвалидов, как это реализуется, например, в Ханты-Мансийском автономном округе, Тульской и Московской областях.

Меры по устранению некоторых недостатков, как видно из их перечня, не всегда требуют значительных финансовых ресурсов. Решение ряда вопросов возможно осуществить в рамках региональных программ по обеспечению доступности среды для инвалидов при их разработке или соответствующей корректировке (актуализации) на очередной период.

В то же время решение некоторых из указанных проблем связано со сложностью организации межведомственного взаимодействия – включения в работу по их решению представителей различных структур для создания условий по обеспечению доступности услуг для инвалидов. Так, например, отсутствие выделенных стоянок для инвалидов требует согласованной работы с МВД и ГИБДД, в отдельных ситуациях – с жилищно-коммунальными службами. Что касается проблем с переоборудованием санитарно-гигиенических помещений и расширением дверных проемов, то они часто связаны с конструктивными особенностями зданий, в которых расположены организации, а также ограничениями, накладываемыми статусом здания как «объекта культурного или

архитектурного наследия». Решение подобных вопросов требует поиска нестандартных подходов, привлечения внешних экспертов, более активного участия общественных организаций инвалидов и также организации межведомственного взаимодействия. Возможности устранения таких недостатков самой организацией социальной сферы имеют определенные ограничения, так как их решение зачастую находится вне компетенции учреждения, оказывающего услуги, но инициировать их решение и контролировать ход его исполнения должна сама организация социальной сферы и ее учредитель.

При анализе удовлетворенности получателей услуг их доступностью для инвалидов в некоторых организациях социального обслуживания была выявлена проблема недостаточного количества мероприятий по индивидуальным программам реабилитации (абилитации) детей-инвалидов. Следует отметить, что в рамках независимой оценки качества решение этого вопроса нашло отражение в плане мероприятий тех организаций, где он был зафиксирован. Однако сама фиксация такой проблемы свидетельствует о необходимости тщательного планирования реабилитационных мероприятий и не только для детей, но и для взрослых инвалидов, более четкого соблюдения мер, предусмотренных законодательством, в том числе с учетом индивидуальных особенностей и характера заболевания.

Организация данной работы прописана в государственной программе «Доступная среда», но ее реализация в рамках планов по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой

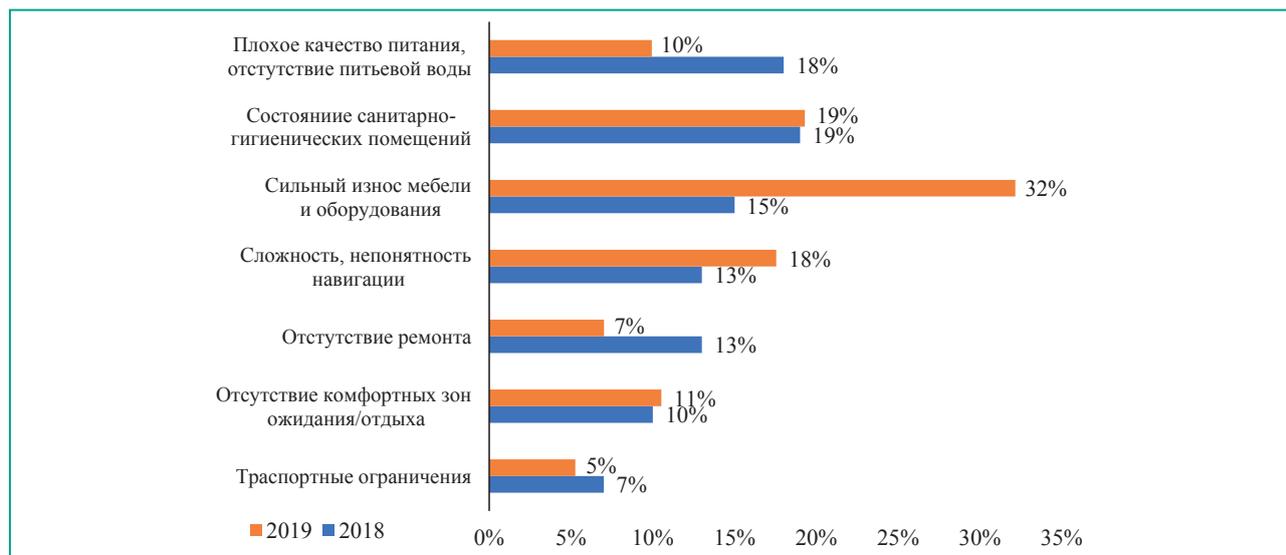


Рис. 3 / Fig. 3. Распространенность недостатков, связанных с обеспечением комфортности условий предоставления услуг / The prevalence of shortcomings associated with ensuring the comfort of the conditions of service delivery

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

оценки качества, позволит создать дополнительное управляющее воздействие на решение задач, связанных с реабилитацией и абилитацией детей-инвалидов и расширить область применения результатов независимой оценки качества.

Второе место среди выявленных групп проблем занимают недостатки, связанные с открытостью и доступностью информации о деятельности организаций социальной сферы (критерий 1). Эта группа в укрупненной структуре недостатков составляет 30 % и в последние годы этот показатель практически не меняется (табл. 2). В период развития цифровизации экономики и социальной сферы эта группа вопросов весьма актуальна и отражает современные потребности (пожелания) граждан – иметь возможность взаимодействовать с организацией в онлайн формате и получать услуги дистанционно.

Можно отметить, что организации социальной сферы ведут активную работу со своими официальными сайтами в сети Интернет, их наполнением информацией о своей деятельности, предоставляемых услугах. Как показывают результаты исследования, проблема наличия у организации официального сайта в Интернете, которая была в приоритете в первые годы проведения независимой оценки (2013–2016 гг.), в настоящее время уже не актуальна. В то же время отмечается рост востребованности у населения дистанционных сервисов – все больше получателей услуг осуществляют активный поиск информации в Интернете, хотят иметь возможность удаленных консультаций, связи с представителями организаций посредством специальных

сервисов (рис. 2). Так, например, респонденты, опрошенные в сфере социального обслуживания, выразили пожелание в организации работы на сайтах учреждений форумов получателей услуг, более широкого информирования о деятельности самой организации (проведении конференций, семинаров, культурных мероприятиях, повышении квалификации сотрудников и т.д.).

Отсутствие доступности таких инструментов влечет за собой отрицательные отзывы о работе организации, которые находят отражение в итоговых результатах оценки качества оказания услуг. Так, в 2019 г. частота упоминания такого недостатка как «не хватает сервисов» на общедоступных информационных ресурсах учреждения для взаимодействия с организацией и получения услуги выросла почти в 2 раза (с 12 % до 22 %). В 2020 г. пандемия коронавируса обострила эту проблему, переведя ее из статуса «пожелания граждан» в статус «объективной необходимости» из-за введения соответствующих санитарно-эпидемиологических ограничений, связанных с очным посещением учреждений социальной сферы.

Если по отдельным недостаткам, входящим в эту группу, в последнее время прослеживается положительная динамика, то, как свидетельствуют результаты НОК, на первом месте оказалась проблема обеспечения актуальности и своевременности размещения этой информации. Большинство выявленных недостатков этой группы связано с информационным наполнением сайта или стенда, причем на первом месте отмечается отсутствие дисциплины со стороны учреждения социальной сферы и выстроенной системной

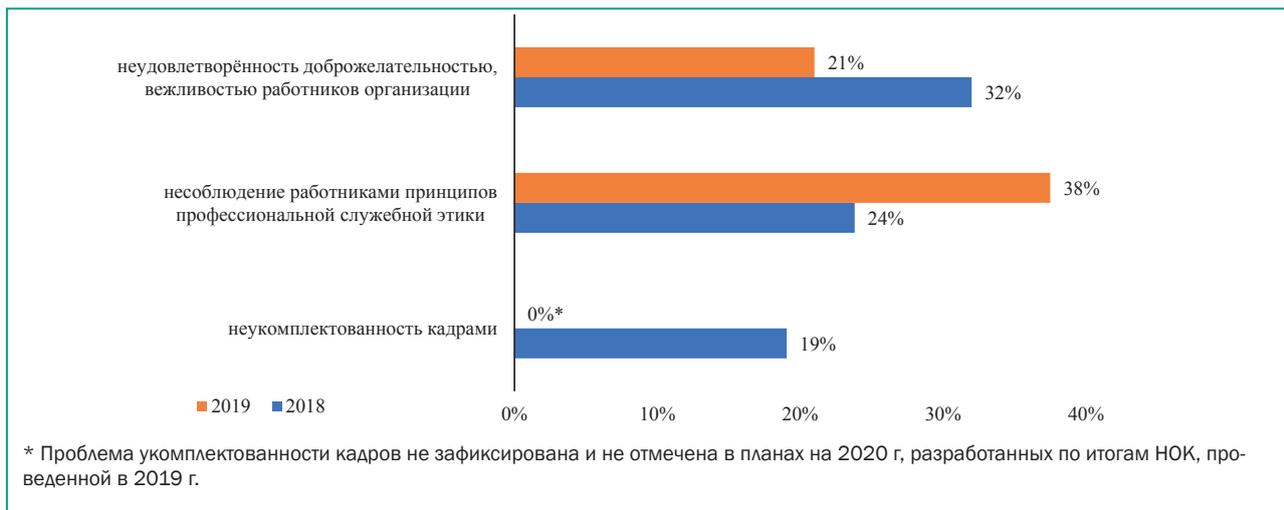


Рис. 4 / Fig. 4. Распространенность недостатков, связанных с обеспечением доброжелательности, вежливости работников организации / The prevalence of shortcomings associated with ensuring the benevolence, politeness of employees of an organization

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

работы по обеспечению наполнения сайта актуальной и своевременной информацией в полном объеме. Далеко не всегда информация, размещенная на сайте организации, соответствует тому перечню сведений об учреждении и тем требованиям к ее размещению, которые установлены в отраслевых федеральных законах в соответствующей сфере деятельности.

В целях регулирования этого вопроса для обеспечения реализации права получателя услуг на информацию о деятельности организации и об услугах, которые она оказывает²², а также для выполнения обязанности организаций размещать информацию о своей деятельности²³ в каждой отрасли социальной сферы предусмотрен показатель «соответствие информации о деятельности организаций социальной сферы, размещенной на общедоступных информационных ресурсах, ее содержанию и порядку (форме), установленным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации». Порядок расчета этого показателя, как и других показателей независимой оценки качества, установлен приказом Минтруда России от 31 мая 2018 г. № 344н²⁴, а объем информации (перечень материалов /единиц информации/,

размещаемых на официальных сайтах в сети Интернет и информационных стендах в помещениях организации), согласованный с уполномоченными федеральными органами исполнительной власти в соответствующей сфере деятельности, представлен в справочном материале «Примеры расчета показателей»²⁵. Устранение выявленных недостатков позволяет увязать работу по обеспечению открытости организаций социальной сферы и формированию дистанционных и онлайн сервисов с целями и задачами проектов по формированию современной цифровой среды и информационной инфраструктуры, реализуемых в рамках государственной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», что позволяет использовать результаты НОК при решении задач их анализа и оперативного управления.

Достаточно стабильное количество выявленных недостатков связано с обеспечением в организациях социальной сферы комфортности условий предоставления услуг (критерий 2). Их удельный вес на протяжении последних двух лет неизменен и составляет 13 % (табл. 2). Не сокращается и перечень профильных проблем (рис. 3.).

²² Закон РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей».

²³ Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

²⁴ Приказ Минтруда России от 31 мая 2018 г. № 344н «Об утверждении Единого порядка расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования и социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».

²⁵ Примеры расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы. Подготовлены совместно Департаментом комплексного анализа и прогнозирования Минтруда России и ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, 2018-2019 гг. Материалы официального сайта Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Текст: электронный. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/nsok/files> (дата обращения: 28.04.2021).

Сократилось количество замечаний, связанных с необходимостью проведения ремонта здания, обеспечением питьевой водой, организацией и соблюдением качества питания. При этом более чем в 2 раза (с 15 % до 32 %) выросло число нареканий в адрес устаревшего оборудования и мебели. По-прежнему не потеряли актуальности вопросы состояния санитарно-гигиенических помещений, сложной навигации в помещении учреждения, отсутствия комфортных зон отдыха\ожидания.

Практически не утрачивают своего значения условия, характеризующие транспортную доступность организации, хотя и составляют небольшую долю среди недостатков этой группы. Особенно важно решение этого вопроса для медицинских учреждений, организаций социального обслуживания, реабилитационных центров, учреждений медико-социальной экспертизы – в части определенных категорий граждан (инвалидов и иных лиц с ограниченными возможностями здоровья), ограничивая для них доступность получения услуг.

Тем не менее, решение таких вопросов выходит за рамки компетенций самого учреждения и обеспечивается совместной деятельностью организации социальной сферы с местной администрацией и транспортными службами. Примером таких совместных действий стала (после обращения органа соцзащиты в региональные отделения МВД и ГИБДД) организация в Новосибирске дополнительной остановки общественного транспорта и регулируемого перехода с установкой светофора около учреждения социального обслуживания пожилых граждан и инвалидов. Проведены мероприятия по совершенствованию транспортной доступности в Московской области – созданы новые и перенесены ближе к организациям соцобслуживания действующие остановочные комплексы муниципальных маршрутов. Возможность приоритизации решения таких конкретных задач в рамках комплекса мероприятий, реализуемых в рамках нацпроектов и госпрограмм по развитию транспортной инфраструктуры, позволит повысить актуальность адресной поддержки там, где она необходима и востребована в данный момент времени.

Четвертая группа недостатков (критерий 4), связана с характеристикой доброжелательности, внимательности, вежливости работников организаций социальной сферы при взаимодействии с получателями услуг. При этом респонденты оценивают доброжелательность и вежливость

трех групп работников организации, которые обеспечивали:²⁶

- первичный контакт и информирование получателя услуг (работники регистратуры, справочной, приемного отделения и прочие работники);
- непосредственное оказание услуг (врачи, медицинские сестры, учителя и преподаватели, социальные работники и работники, осуществляющие экспертно-реабилитационную диагностику и прочие);
- дистанционные формы взаимодействия (по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов).

Доля выявленных недостатков этой группы сократилась вдвое, однако взаимоотношения с социальными работниками остаются наиболее чувствительной сферой для получателей услуг и важным условием обеспечения их качества. Отмечается неудовлетворенность получателей услуг взаимодействием с соцработниками, как в очной, так и в дистанционной форме. Примеры наиболее распространенных недостатков этой группы укрупненно отражены на рис. 4.

Ключевой задачей по устранению недостатков этой группы (критерия) является совершенствование навыков коммуникации и этики служебного поведения, развитие корпоративной культуры, повышение квалификации специалистов организаций социальной сферы. И если ранее достаточно высока была доля проблем, связанных с неуккомплектованностью кадрами в организациях социальной сферы, то в 2019 г. приоритет явным образом вырос в части проблем, связанных с несоблюдением принципов профессиональной служебной этики (почти 40 % в общей совокупности недостатков этой группы).

Безусловно, решение проблемы лежит в области подготовки, повышения квалификации и системного профессионального развития кадров социальной сферы, поскольку сама специфика отрасли обуславливает приоритетность качества коммуникаций и удовлетворение не только материальных, но и психозэмоциональных потребностей граждан. Данное направление является неотъемлемой частью любого проекта или программы, как на национальном, так и на региональном уровне. Полученные результаты НОК

²⁶ Приказ Минтруда России от 31 мая 2018 г. № 344н «Об утверждении Единого порядка расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования и социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».

дают дополнительные возможности обосновать потребность в обучении и развитии персонала организаций социальной сферы и запланировать соответствующие мероприятия.

Последняя группа недостатков в оказании услуг населению организациями социальной сферы была выявлена при анализе удовлетворенности условиями оказания услуг в целом в организации (критерий 5). В качестве наиболее выраженных недостатков по данному критерию можно выделить:

- неготовность рекомендовать организацию родственникам и знакомым для получения услуги (при возможности выбора организации);
- неудовлетворенность графиком работы учреждений и/или специалистов;
- ослабление работы Попечительского совета учреждения;
- недостаточная популяризация социальных услуг путем разработки и распространения среди населения печатных информационных и рекламных материалов (брошюры, памятки, листовки и пр.) с информацией и сведениями о деятельности организаций и предоставляемых ими услугах;
- отсутствие информирования населения об итогах реализации мероприятий по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения НОК;
- недостаточное расширение спектра предоставляемых услуг и применения современных технологий для их оказания.

Решение данной группы проблем носит системный характер и во многом определится полнотой устранения или компенсации ранее рассмотренных недостатков в комплексе разрабатываемых и реализуемых на местах мер.

ВЫВОДЫ

Проведенный анализ свидетельствует, что независимая оценка качества по своей сути является инструментом диагностики состояния социальной сферы, позволяет определить ожидания современного потребителя услуг, его предпочтения, выявить детальные недостатки в оказании услуг и разработать меры по их устранению по каждой конкретной организации. Одним из ее неоспоримых достоинств является то, что она вмонтирована в систему органов исполнительной власти, что позволяет оперативно получать и использовать ее результаты в практической деятельности при решении задач государственного управления.

В соответствии с законодательством о независимой оценке качества установлена ответственность органов исполнительной власти федерального и регионального уровня, местного самоуправления, руководителей организаций по проведению независимой оценки качества, учету ее результатов в управленческой деятельности. Руководители регионов ежегодно отчитываются перед законодательным (представительным) собранием о результатах независимой оценки качества, проблемах и перспективах развития социальной сферы, разработке и реализации мер по устранению выявленных недостатков. Учредители организаций разрабатывают планы по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества, обеспечивают контроль их исполнения и организуют информирование граждан о результатах работы по улучшению деятельности организаций. Результаты независимой оценки качества включены в систему оценки эффективности деятельности руководителей регионов²⁷, муниципалитетов и руководителей организаций социальной сферы.

Все это свидетельствует о серьезной и скрупулезной работе, которая проводится органами власти совместно с общественными организациями. В то же время, рассмотрение проблем и поиск путей их решения происходит, зачастую, в краткосрочной перспективе – в расчете на ежегодное достижение целей. Это приводит к существующей ситуации, когда масштабные изменения, предусмотренные в национальных целях развития, неизбежно превращаются в локальные задачи, направленные на сиюминутное устранение проблем и сокращение затрат. А когда вопрос стоит об оценке эффективности в долгосрочной перспективе, направленной на построение системы предоставления качественных услуг, стратегического видения у руководителей не хватает, поскольку отсутствует понимание взаимной корреляции проблем в различных сферах.

Решение выявляемых проблем может и должно быть увязано с реализацией отраслевых национальных проектов²⁸ и целой группы государственных программ, реализуемых по направлениям

²⁷ Соответствующая нормативная база была разработана в соответствии с положениями федерального закона №392-ФЗ. Впоследствии данный показатель был исключен из системы показательной оценки эффективности деятельности руководителей регионов в связи с установлением для этой категории должностных лиц новых (комплексных) показателей, характеризующих реализацию национальных целей.

²⁸ Национальные проекты: Культура, Образование, Здравоохранение, Демография, Транспортная инфраструктура и др.

«Новое качество жизни»²⁹ и «Инновационное развитие экономики»³⁰, направлению «Сбалансированное региональное развитие», а также на уровне соответствующих региональных проектов и про-

грамм. Использование независимой оценки качества услуг как инструмента совершенствования процесса контроля и мониторинга показателей и индикаторов достижения целей, разработки оперативных управляющих воздействий, может быть рекомендовано как на уровне региональных и отраслевых проектных офисов, так и в целом в системе управления реализацией национальных проектов на федеральном уровне.

²⁹ Госпрограммы: Развитие здравоохранения, Развитие образования, Социальная поддержка граждан, доступная среда, Развитие культуры, Развитие физической культуры и спорта, Реализация государственной национальной политики.

³⁰ Госпрограммы: Информационное общество, Развитие транспортной системы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Weber M. The Theory Of Social And Economic Organization/ A Free Press paperback. Simon and Schuster. 2009. 448 p.
2. Wimmer M.A. A European View of Online Government as a Single Window: The eGOV Project. Elsevier. 2002. 94 p.
3. Christensen T., Laegrid P. Transcending New Public Management: the Transformation of Public Sector Reforms. Ashgate. 2007. 288 p.
4. Савинская О. Б., Дудченко О. Н., Мытиль А. В. Методический аудит независимой оценки качества в социальной сфере: возможности и ограничения // Журнал исследований социальной политики. 2017;(15) 1):97-112.
5. Предводителева М.Д., Балаева О.Н. Подходы к управлению качеством услуг: фокус на потребителе // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. № 2. Текст: электронный. URL: <http://www.me-vriz.ru/articles/2005/2/3758.html> (дата обращения: 28.04.2021).
6. Григорьянц Г. Н., Замараева З. П. Социальная защита населения в России: становление и развитие. М.: Издательство «Союз», 2004. 96 с.
7. Григорьянц Г.Н. Информационное сопровождение независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы: опыт регионов Российской Федерации// Экономика и предпринимательство. 2020; (125):637–642.
8. Алексенцева Ю.А., Петрова С.А. Новое в проведении независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы в 2018 году. // Евразийское Научное Объединение. 2018;(11–3 (45)):188–190.
9. Алексенцева Ю.А., Петрова С.А. Аналитические подходы к оценке качества условий оказания услуг организациями социальной сферы// Экономика и предпринимательство. 2020; (11 (124)): 1018–1024.
10. Алексенцева Ю.А., Петрова С.А., Ясинская И.А. Независимая оценка качества условий оказания услуг социальной сферы в условиях пандемии// Экономика и предпринимательство. 2020; (12 (125)):1392-1397.

REFERENCES

1. Weber M. The Theory of Social and Economic Organization. A Free Press paperback. Simon and Schuster. 2009. 448 p.
2. Wimmer M.A. A European View of Online Government as a Single Window: The eGOV Project. Elsevier. 2002. 94 p.
3. Christensen T., Laegrid P. Transcending New Public Management: The Transformation of Public Sector Reforms. Ashgate. 2007. 288 p.
4. Savinskaya O.B., Dudchenko O.N., Mytil A.V. Methodical audit of an independent assessment of quality in the social sphere: opportunities and limitations. Journal of Social Policy Research. 2017;15(1):97–112. (In Russ.).
5. Predvoditeleva M.D., Balaeva O.N. Approaches to service quality management: focus on the consumer. Management in Russia and abroad. 2005(2). URL: <http://www.me-vriz.ru/articles/2005/2/3758.html> (accessed on 28.04.2021). (In Russ.).
6. Grigor'yants G.N., Zamaraeva Z.P. Social protection of the population in Russia: formation and development. Moscow: Soyuz; 2004. 96 p. (In Russ.).
7. Grigor'yants G.N. Information support for an independent assessment of the quality of the conditions for the provision of services by organizations in the social sphere: the experience of the regions of the Russian Federation. Ekonomika i predprinimatel'stvo = Economics and Entrepreneurship . 2020;125(12):637–642. (In Russ.).
8. Aleksentseva Yu.A., Petrova S.A. New in the conduct of an independent assessment of the quality of the conditions for the provision of services by social organizations in 2018. Evraziiskoe nauchnoe ob'edinenie = Eurasian scientific association. 2018; 45(11–3):188–190. (In Russ.).
9. Aleksentseva Yu.A., Petrova S.A. Analytical approaches to assessing the quality of the conditions for the provision of services by organizations in the social sphere. Ekonomika i predprinimatel'stvo = Economics and entrepreneurship. 2020;124(11):1018–1024. (In Russ.).
10. Aleksentseva Yu.A., Petrova S.A., Yasinskaya I.A. An independent assessment of the quality of the conditions for the provision of social services in the context of a pandemic. Ekonomika i predprinimatel'stvo = Economics and entrepreneurship. 2020;125(12):1392–1397. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Светлана Александровна Петрова – кандидат технических наук, доцент, директор Ресурсного центра развития государственной службы ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Svetlana A. Petrova – Cand. Sci. (Tech.), Associate Professor, Director of the Resource Center for the Development of the Civil Service of the Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
sa-petrova@vcot.info



Галина Николаевна Григорьянц – кандидат экономических наук, старший аналитик Ресурсного центра развития государственной службы, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Galina N. Grigor'yants – Cand. Sci. (Econ.), Senior Analyst of the Resource Center for the Development of the Civil Service of the Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
rezerv@vcot.info



Ирэна Александровна Ясинская – канд. социологических наук, заместитель директора Ресурсного центра развития государственной службы, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Irena A. Yasinskaya – Cand. Sci. (Sociol.), Deputy Director of the Resource Center for the Development of the Civil Service of the Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
iyasinskaya@vcot.info



Юлиана Александровна Алексенцева – соискатель уч. степени кандидата экономических наук, ведущий аналитик Ресурсного центра развития государственной службы, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Yuliana A. Aleksentseva – Cand. Sci. degree seeking applicant, Leading Analyst of the Resource Center for the Development of the Civil Service of the Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
AleksentsevaYI@vcot.info

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Петрова С. А. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, логическое структурирование материала, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Григорьянц Г. Н. – разработка концепции статьи, логическое структурирование материала, критический анализ литературы, сбор, обработка и анализ данных, табличное представление данных, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Ясинская И. А. – критический анализ литературы, табличное представление данных, анализ результатов исследования.

Алексенцева Ю. А. – критический анализ литературы, табличное представление данных, анализ результатов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Petrova S. A. – stated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed logical material structuring, performed results analysis, co-wrote the conclusion.

Grigor'yants G. N. – developed the conceptual framework of the article; performed logical material structuring; performed critical literature review; collected, processed and interpreted the data; designed tabular data representations; performed results analysis; co-wrote the conclusion.

Yasinskaya I. A. – performed critical literature review; designed tabular data representations; performed results analysis.

Aleksentseva Yu. A. – performed critical literature review; designed tabular data representations; performed results analysis.

Статья поступила в редакцию 14.07.2021; после рецензирования 21.07.2021, принята к публикации 22.07.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 14.07.2021; revised on 21.07.2021 and accepted for publication on 22.07.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-115-129

УДК 331.22, 331.55

JEL: J11, J21, J31

ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКАЛ.Н. Широкова ^a, Л.Л. Мосина ^b, В.П. Старокожева ^c

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

^c <https://orcid.org/0000-0002-4762-2187>

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – актуализация конфигурации социально-экономической ситуации в Дальневосточном федеральном округе (ДФО), ее зависимости от развития транспортной системы, естественного и миграционного прироста рабочей силы, условий для обучения, материальных стимулов, предоставления в аренду бесплатного ведомственного жилья и других факторов, влияющих на условия и уровень жизни населения в регионе. По результатам исследования, подкрепленного многочисленными статистическими данными, авторы статьи делают выводы о том, что для сохранения населения на территории ДВФО, прежде всего молодежи, первостепенное значение имеет обеспечение фактического преимущества в оплате труда, сокращение различий в уровне жизни, а также обеспечение прибывающих рабочих и специалистов арендным жильем за счет работодателя. В статье также представлен зарубежный опыт управления северными территориями.

Ключевые слова: Дальневосточный федеральный округ (ДФО); транспортная система; численность населения; рынок труда; заявленная потребность в рабочей силе; нехватка квалифицированных кадров; средняя заработная плата; региональные выплаты.

Для цитирования: Широкова Л.Н., Мосина Л.Л., Старокожева В.П. Основные социально-экономические проблемы Дальнего востока. *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):115-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-115-129.

ORIGINAL PAPER

KEY SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF THE FAR EAST

L.N. Shirokova ^a, L.L. Mosina ^b, V.P. Starokozheva ^c^{a, b, c} All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia^c <https://orcid.org/0000-0002-4762-2187>

ABSTRACT

The study aims to update the configuration of the socio-economic situation in the Far Eastern Federal District (FEFD), its dependence on the development of the transport system, natural and migration labor growth, learning conditions, financial incentives, the provision of free rental housing and other factors influencing the conditions and standard of living of the population of the region. Based on the results of the study, supported by numerous statistical data, the authors conclude that to preserve the population in the Far Eastern Federal District, especially young people, it is important to ensure an actual advantage in salary, reduce the difference in living standards, and provide workers and specialists with rental housing at the expense of the employer. The paper also highlights the foreign experience of managing the northern territories.

Keywords: Far Eastern Federal District (FEFD); transport system; population; labor market; declared demand for labor; lack of qualified personnel; average salary; regional payments.

For citation: Shirokova L.N., Mosina L.L., Starokozheva V.P. Key socio-economic problems of the Far East. *Social and labor research*. 2021;44(3):115-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-115-129.

ВВЕДЕНИЕ

Гигантский по размерам Дальневосточный федеральный округ (ДФО), 6952,6 тыс. кв. км, 40,6 % территории России, начинается с арктического севера Чукотского автономного округа и Республики Саха (Якутия) и заканчивается субтропиками на юге Приморского края [1]. По данным на 01.01.2020 г. в регионе проживало всего 8169,2 тыс. чел. – 5,6 % населения России, наибольшая доля из которых проживала в южных регионах: Республика Бурятия, Забайкальский, Приморский и Хабаровский край и Амурская область (74,0 % общего количества жителей). Для сравнения: в Приморском крае плотность населения составляет 11,5 чел. на кв. км, тогда как на Чукотке этот показатель не превышает 0,1 чел. на кв. км (рис. 1).

Такую ощутимую разницу можно объяснить бурным развитием ряда регионов ДФО, в которых активно реализуются значимые инвестиционные проекты в области строительства и реконструкции производства. В частности, в городе Большой Камень Приморского края возводится судостроительный комплекс «Звезда», в городе Арсеньев строятся новые цеха на ААК «Прогресс», появились новые производственные мощности и на Владивостокском автосборочном заводе. В Комсомольске-на-Амуре Хабаровского края налажен выпуск регионального пассажирского самолета Суперджет. На Сахалине увеличивается добыча нефти и газа, а в городе Корсакове идет строительство суперсовременного завода по сжижению природного газа. В районе города Свободного ведется строительство Амурского газоперерабатывающего завода.

Что касается развития экономики ДФО в целом, то, по сравнению с 2018-м г., в 2019-м г. добыча полезных ископаемых выросла на 6,4 %, а объемы обрабатывающего производства и строительных работ снизились соответственно на 6,7 % и 4,7 %. Инвестиции в основной капитал возросли на 3,3 %, хотя в Магаданской области этот показатель снизился на 41,1 %, в Забайкальском крае – на 11,0 %, в Республике Саха (Якутия) – на 9,3 %.

В 2020 г. многие социально-экономические показатели ДФО, по сравнению с 2019 г., ухудшились. Так, индекс добычи полезных ископаемых в целом по округу составил 98,4 %, однако в Республике Бурятия, Камчатском крае, Магаданской области он вырос на 15,7 %, 9,2 %, и 3,8 %, соответственно.

В обрабатывающих производствах при снижении индекса в целом по округу на 8,3 % в 4 субъектах РФ ДФО он вырос (в Республике Бурятия – на 6,8 %, Забайкальском крае – на 8,1 %, в Магаданской и Сахалинской областях, соответственно, на 39,7 и

3,3 %), а значительное снижение показателя произошло в Приморском крае – на 28,3 % и Амурской области – на 7,8 %. Также в целом по округу на 12,6 % снизились инвестиции в основной капитал.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНА

Одна из важнейших проблем ДФО – недостаточно развитая транспортная инфраструктура. Прежде всего – низкая пропускная способность основных железных дорог: Транссибирской магистрали (Транссиба) и Байкало-Амурской магистрали (БАМа). В 2014 г., выступая в ходе телемоста, посвященного 40-летию строительства БАМа, Президент РФ В.В. Путин сказал, что на расширение возможностей БАМа и Транссиба из Фонда национального благосостояния будут направлены 150 млрд руб., добавив, что все вопросы уже согласованы. Однако, в 2020 г. он в очередной раз напомнил о необходимости расширения «так называемого Восточного полигона – БАМ и Транссиб» [2, 3]. По поручению Президента РФ для решения этой исключительно важной для страны задачи к строительству и модернизации БАМ будут привлечены военные железнодорожники [4].

Из табл. 1 следует, что показатели плотности железнодорожных путей на Дальнем Востоке намного ниже, чем в других федеральных округах.

Задача развития авиационного сообщения на территории Дальнего Востока не менее актуальна. Предприятия округа, расположенные в Комсомольске-на-Амуре (Хабаровский край), Арсеньеве (Приморский край) и Улан-Удэ (Республика Бурятия) производят гражданские самолеты и вертолеты для малой авиации, однако на сегодня потребность в этом виде транспорта в ДФО до конца не удовлетворена.

Задача «обновления парка воздушных судов гражданской авиации для обеспечения транспортной доступностью всей территории страны» поставлена в государственной программе «Развитие авиационной промышленности на 2013–2025 годы» от 23 марта 2019 г.

По мнению некоторых ученых, развитие транспортной (особенно авиационной) и социальной инфраструктуры является ключевым фактором притока на Дальний Восток рабочей силы [5].

Недостаток рабочих рук является еще одной проблемой, требующей немедленного решения.

В Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» ставятся такие задачи, как обеспечение устойчивого естественного роста численности населения



Рис. 1 / Fig. 1. Плотность населения регионов, входящих в Дальневосточный федеральный округ / Population density of the regions included in the Far Eastern Federal District

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service*.

* При построении рисунка Приморский край был исключен, так как его значение значительно превышает показатели других субъектов РФ Дальневосточного федерального округа.

Таблица 1 / Table 1

Плотность железнодорожных путей общего пользования (на конец года; километров путей на 10000 квадратных километров территории) / Density of public railway tracks ((at the end of the year; km of tracks per 10,000 sq. km of territory)

Федеральный округ / Federal district	Год / Year							
	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Центральный	266	262	261	262	262	262	263	260
Северо-Западный	77	77	78	78	78	78	78	78
Южный	156	154	154	160	160	162	163	165
Северо-Кавказский	125	124	124	123	123	123	123	123
Приволжский	144	144	142	142	142	142	142	142
Уральский	48	47	47	47	47	47	47	47
Сибирский	26	25	25	25	25	25	25	25
Дальневосточный	17	17	17	17	17	17	17	18

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

Российской Федерации; повышение ожидаемой продолжительности жизни населения до 78 лет (к 2030 г. – до 80 лет); обеспечение устойчивого роста реальных доходов населения и др.

Указом Президента РФ от 31 декабря 2018 г. № 622 утверждена «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019-2025 годы». В документе говорится, что «основным источником восполнения населения Российской Федерации и обеспечения национальной экономики трудовыми ресурсами должно оставаться его естественное воспроизводство. Миграционная политика является вспомогательным средством для решения демографических проблем».

По данным переписей населения 1959 и 1989 гг. численность живущих в Российской Федерации за 30 лет увеличилась на 25,4 %, а на Дальнем Востоке – на 64,5 %. После 1991 г., когда наступил период распада СССР и внедрения в экономику рыночных отношений, рост численности населения снизился как в целом по России, так и на Дальнем Востоке. По данным переписи 2010 г., население России, по сравнению с 1989 г., уменьшилось на 2,8 %, а Дальнего Востока – на 20,9 %.

То есть доля дальневосточников в общем количестве жителей России снизилась с 5,4 % до 4,4 %.

Указом Президента РФ № 632 от 3 ноября 2018 г. в состав ДВФО были включены Республика Буря-

Таблица 2 / Table 2

Распределение числа мигрантов по основным потокам передвижения в 2019 г. / Distribution of migrants by main migration flows in 2019

Наименование субъектов РФ / Constituent entities of the Russian Federation	Численность постоянного населения на 1 января 2020 г., тыс. чел. / Permanent population as of January 1, 2020, thousand people	Прибывшие, тыс. чел. / Arrivals, thousand people			Выбывшие, тыс. чел. / Departures, thousand people		
		Перемещение внутри федерального округа/ региона / Movement within the federal district/ region	Обмен с другими федеральными округами/регионами / Exchange with other federal districts/regions	Международные / International	Перемещение внутри федерального округа/ региона / Movement within the federal district/region	Обмен с другими федеральными округами/регионами / Exchange with other federal districts/regions	Международные / International
Дальневосточный ФО	8169,2	215,6	65,0	50,5	215,6	91,1	34,9
Республика Бурятия	985,9	29,3	13,1	3,0	29,3	14,3	0,8
Республика Саха (Якутия)	972,0	24,8	11,3	6,3	24,8	15,5	2,3
Забайкальский край	1059,7	18,2	10,1	0,8	18,2	15,9	0,5
Камчатский край	313,0	3,1	7,4	3,7	3,1	8,2	4,4
Приморский край	1895,9	46,2	20,2	13,9	46,3	23,0	10,4
Хабаровский край	1315,7	22,4	19,8	9,2	22,4	23,0	8,6
Амурская область	790,0	15,6	9,1	5,0	15,6	11,6	2,5
Магаданская область	140,1	2,5	3,8	1,7	2,5	5,3	0,9
Сахалинская область	488,3	7,5	7,3	5,6	7,5	9,9	4,06
Еврейская авт. область	158,3	1,1	2,9	0,3	1,1	4,0	0,3
Чукотский авт. округ	50,3	1,1	4,0	0,9	1,1	4,2	0,1

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

тия и Забайкальский край. И тем не менее, при том, что численность населения России на начало 2020 г., по сравнению с 2010 г., возросла на 2,7 %, в ДВФО она снизилась на 2,4 %. Исключением стали лишь Республики Бурятия и Саха (Якутия), где численность населения возросла преимущественно за счет коренных народов (табл. 3).

При этом исследователи отмечают, что данная Концепция «ставит перед собой высокие и труднодостижимые цели. Между тем существующие планы социально-экономического развития региона предполагают значительный рост численности населения субъекта РФ для удовлетворения прогнозируемого растущего спроса на рынке труда. Это означает, что демография станет серьезным сдерживающим фактором социально-экономического развития региона, учитывая, что планы этого развития сами по себе не являются столь же завышенными». [6]

Из данных табл. 2 следует, что наибольшее число прибывших и выбывших характерно для Приморского края, а меньшее – для Еврейской автономной области и Чукотского автономного округа.

Обобщенной количественной характеристикой возрастной структуры населения является коэффициент демографической нагрузки (табл. 6).

В России за годы экономических реформ демографическая нагрузка на трудоспособное население постепенно уменьшалась за счет детей (0 – 15

лет) и возрастала за счет лиц старше трудоспособного возраста.

Следует отметить, что численность рабочей силы (в возрасте 15–72 года) изменялась по-разному как в целом по России, так и в ДВФО. В России в 2018 г., по сравнению с 2010 г., она возросла на 2,1 %, а на Дальнем Востоке снизилась на 3,0 %. В октябре – ноябре 2020 г., по сравнению с 2018 г., в целом по России снизилась на 1,1 %, но на Дальнем Востоке возросла на 0,8 %.

Поскольку социально-экономическому развитию Дальнего Востока власти уделяют большое внимание, в дополнение к ранее принятым документам издан Указ Президента РФ от 26 июня 2020 г. № 427 «О мерах по социально-экономическому развитию Дальнего Востока», в котором на период до 2024 года предусмотрено:

- превышение среднероссийских темпов роста показателей качества жизни по следующим направлениям: повышение ожидаемой продолжительности жизни не менее чем на пять лет; снижение смертности трудоспособного населения не менее чем на 35 %, увеличение годового объема жилищного строительства в 1,6 раза;
- превышение среднероссийских темпов роста показателей экономического развития, в том числе за счет увеличения накопленных инвестиций до 800 млрд руб., создания не менее 200 предприятий на территориях опережающего со-

Таблица 3 / Table 3

Изменение численности населения Дальневосточном федеральном округе и в Байкальском регионе (тыс. человек) / Population change in the Far Eastern Federal District and the Baikal region (thousand people)

Наименование субъектов РФ / Constituent entities of the Russian Federation	Годы / Year					
	1989	2002	2010	2020	2010 к 1989, %% / 2010 to 1989, %%	2020 к 2010, %% / 2020 to 2010, %%
Российская Федерация	147021,9	145166,7	142905,2	146748,6	97,5	102,7
Дальневосточный федеральный округ	7950,0 / 10363,5	6692,9 / 8889,6	6292,0 / 8370,2	6123,5 / 8169,1	79,1 / 80,8	97,3 / 97,6
Республика Саха (Якутия)	1094,1	949,3	958,3	972,0	87,6	101,4
Камчатский край	471,9	383,9	321,8	313,0	62,9	97,3
Приморский край	2256,1	2071,2	1956,4	1895,9	86,7	96,9
Хабаровский край	1597,7	1436,6	1344,3	1315,6	84,1	97,9
Амурская область	1050,3	902,8	829,2	790,0	79,0	95,3
Магаданская область	391,7	182,7	157,0	140,1	45,6	89,2
Сахалинская область	710,2	546,7	497,9	488,3	70,1	98,1
Еврейская авт. область	214,1	190,9	176,6	158,3	82,5	89,6
Чукотский авт. округ	163,9	53,8	50,5	50,3	30,8	99,6
Республика Бурятия	1038,2	981,2	970,6	985,9	93,5	101,6
Забайкальский край	1375,3	1212,5	1107,6	1059,7	80,5	95,7

Примечание: В знаменателе данные с учетом включения в состав в ДВФО Республики Бурятия и Забайкальского края.

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

циально-экономического развития и в свободном порту Владивосток, а также не менее 30 тыс. новых рабочих мест.

Некоторые авторы отмечают противоречивость государственной политики пространственного развития в отношении Дальнего Востока, т. к. предполагая сконцентрировать экономическую активность на ограниченном числе приоритетных территорий, указанных выше, она не предусматривает никаких изменений в деятельности власти на местах. Так, при оценке деятельности губернаторов уделяется особое внимание демографическим показателям (предотвращения оттока населения). Одним из способов решения данной проблемы является «ограничение межрегиональной мобильности населения и сохранение неэффективной модели распределения населения в нынешнем виде», то есть в стимулирование региональных властей заложена система, которая ведет к сохранению «нынешней пространственной структуры населения». [5]

Рассмотрим пути достижения целей и выполнения задач, поставленных в указах Президента РФ, и их влияние на экономику Дальнего Востока и особенно на рынок труда.

ЧИСЛЕННОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ СУБЪЕКТОВ РФ: ПРИРОСТ И УБЫЛЬ

На показатель численности населения влияют естественный и миграционный приросты. В целом по России в последние 2 года этот показатель сни-

жался за счет естественной убыли и положительного миграционного прироста, а в ДВФО – за счет отрицательного и естественного, и миграционного приростов.

Положительное значение естественного прироста было зафиксировано только в Республиках Бурятия и Саха (Якутия). Ощутимый же миграционный прирост в 2019 г. наблюдался в Республике Бурятия и Чукотском АО, очень незначительный – в Приморском крае и Амурской области, а в 2020 г. – только в Республике Саха (Якутии). Ниже приведены сравнительные данные по естественному и миграционному приросту (убыли) населения (табл. 4).

Исходя из данных табл. 4, естественный прирост населения в ДВФО значительно меньше аналогичного показателя по России в целом. Миграционный прирост также характеризуется отрицательными значениями.

Зарубежные авторы считают, что отрицательное влияние большого разрыва в уровне жизни между Дальним Востоком и европейской частью России связано с тем, что «Российские федеральные элиты долгое время считали Дальний Восток либо «границей», либо сибирским «тылом». Местные жители считают, что федеральное правительство недостаточно оказывает им поддержку. В результате они предпочитают «голосовать пешком» и мигрируют в европейскую часть России, куда государство вкладывает больше средств. Такая утечка умов еще больше подрывает потенциал

Таблица 4 / Table 4

Естественный и миграционный прирост населения в Дальневосточном федеральном округе (человек) / Natural and migration population growth in the Far Eastern Federal District (people)

Наименование субъектов РФ / Constituent entities of the Russian Federation	Прирост населения всего / Total population growth		Естественный прирост населения / Natural population growth		Миграционный прирост населения / Migration population growth	
	год / year		год / year		год / year	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Российская Федерация (тыс. человек)	-30,4	-582,2	-316,2	-688,7	285,8	106,5
Дальневосточный федеральный округ	-20688	-41951	-8957	-22026	-11731	-19925
Республика Саха (Якутия)	4891	10066	5208	4001	-317	60651
Камчатский край	-1746	-839	-157	-722	-1589	-117
Приморский край	-7437	-16992	-7498	-10777	61	-6215
Хабаровский край	-6226	-13869	-3165	-6515	-3061	-7354
Амурская область	-3163	-7967	-3169	-4824	6	-3143
Магаданская область	-1066	-1061	-317	-442	-749	-619
Сахалинская область	-1441	2501	-371	-1054	-1070	-1447
Еврейская авт. область	-1624	-1780	-588	-885	-1036	-895
Чукотский авт. округ	624	-745	70	15	556	-760
Республика Бурятия	2637	-352	1638	998	999	-1350
Забайкальский край	-6127	-5611	-608	-1821	-5519	-4090

Источник / Source: Социально-экономическое положение России, январь 2021. Стат. сб. / Росстат. М., 2021 / Socio-economic situation in Russia, January 2021. Stat. digest. / Rosstat. Moscow; 2021.

экономического развития Дальнего Востока» [9]. Поставленную задачу роста населения за счет естественного прироста мешает реализовать ряд причин и барьеров, таких как смертность населения (в 2019 и 2020 гг. число умерших превышало число родившихся на 9,8 % и 25,4 % соответственно; только в 3 субъектах РФ Дальневосточного федерального округа за рассматриваемые периоды число родившихся превысило число умерших: Республика Бурятия и Саха (Якутия), Чукотский автономный округ), младенческая смертность (Дальний Восток занимает 3-е место среди федеральных округов по числу детей, умерших в возрасте до 1 года, на 1000 родившихся живыми в 2019 и 2020 гг.), число разводов (число разводов на 1000 браков на Дальнем Востоке превышает среднероссийское значение данного показателя как в 2019 г., так и в 2020 г.) и т.п.

УВЕЛИЧЕНИЕ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ И УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

Среди национальных целей, перечисленных в Указе о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г., значится «повышение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет».

Как видно из табл. 5, население Дальнего Востока уступает жителям России по продолжительности жизни. Но показатели абсолютного роста в цифрах лучше в ДФВО: за 9 лет (с 2010 по 2019 гг.) население

ДФО стало жить дольше на 4,4 года: мужчины – на 5,15, женщины – на 3,29 г., а жители ДФО – соответственно – на 4,46, 5,01 и 3,44 г.

При этом внутри округа продолжительность жизни по регионам существенно различается. Если в Республике Саха (Якутия) она приближается к средним показателям по России, то в арктической зоне Чукотского АО, Амурской области, Забайкальском крае она даже ниже средних по Дальнему Востоку. Безусловно, на здоровье населения оказывают влияние тяжелые природно-климатические условия (длительный холодный период, полярная ночь и полярный день, сильные ветры и др.) и тяжелые условия труда.

По данным Всемирного банка, в большинстве северных зарубежных стран продолжительность жизни населения значительно превышает среднероссийские показатели: по данным 2018 г., продолжительность жизни при рождении в Канаде составила 82,0 г., в Норвегии – 82,8 г., в Дании – соответственно 81,0 г., в Финляндии – 81,7 г.¹

ДЕФИЦИТ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ: ВАРИАНТЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

В последние годы, особенно в 2020 г., в условиях нестабильного социально-экономического положения, в России вырос уровень безработицы. В 2019 г., по сравнению с 2010 г., численность заня-

¹ Life expectancy at birth, total (years) URL: https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN?name_desc=false

Таблица 5 / Table 5

Продолжительность жизни населения при рождении в Дальневосточном федеральном округе /
Life expectancy at birth in the Far Eastern Federal District

Наименование субъектов РФ / Constituent entities of the Russian Federation	Все население / Total population		в том числе / including			
			мужчин / male		женщин / female	
	год / year		год / year		год / year	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019
Российская Федерация	68,94	73,34	63,09	68,24	74,88	78,17
Дальневосточный федеральный округ	65,76	70,22	59,98	64,99	72,13	75,57
Республика Бурятия	66,05	70,77	60,05	65,36	72,46	76,12
Республика Саха (Якутия)	60,75	73,00	61,88	68,14	73,13	77,87
Забайкальский край	64,82	68,80	59,94	63,30	71,15	74,76
Камчатский край	65,82	70,57	60,51	65,63	71,84	75,89
Приморский край	66,63	70,54	61,09	65,57	72,62	75,62
Хабаровский край	65,68	70,05	59,59	64,44	72,36	75,72
Амурская область	64,34	68,66	58,51	63,52	70,95	73,91
Магаданская область	65,07	69,66	59,80	64,21	71,09	75,33
Сахалинская область	64,90	70,28	59,06	65,03	71,44	75,73
Еврейская авт. область	63,67	68,08	57,46	63,23	70,85	72,82
Чукотский авт. округ	57,49	68,09	52,69	64,37	63,56	72,77
Северо-Кавказский федеральный округ	72,19	76,64	67,42	72,92	76,78	80,05
Республика Ингушетия	74,71	83,40	70,88	80,00	78,03	86,27

Источник / Source: Регионы России. Социально-экономические показатели: Стат.сб. / Rosstat. M., 2011, 2020 / Regions of Russia. Socio-economic indicators: Stat. digest. / Rosstat. Moscow; 2011, 2020.

тых в целом по стране снизилась на 0,6 %, в ДВФО – на 4,4 %, а в 2020 – начале 2021 гг. по сравнению с 2019 г. соответственно снизилась на 0,5 % и возросла на 0,2 %. Но при этом в пяти дальневосточных регионах этот показатель за указанный период снизился, а в шести – возрос: в Республике Бурятия – на 4,5 %, а также в Забайкальском, Камчатском, Приморском, Хабаровском краях, соответственно, на 3,0 %, 4,6, 1,1 и 3,5 %, в Еврейской автономной области – на 14,2 %.

При этом уровень безработицы в целом по России в 2020 г. по сравнению с 2019 г. вырос с 4,6 % до 5,8 % и соответственно в ДВФО – с 6,0 % до 8,5 %: Этот показатель вырос во всех субъектах РФ округа, кроме Камчатского края, где он остался на уровне 3,8 %.

Вместе с тем, нехватка рабочих рук, особенно квалифицированных работников остается серьезной проблемой, сдерживающей развитие региона на всем протяжении истории его развития.

Потребность работодателей в сотрудниках, зафиксированная службой занятости в конце декабря 2020 г. в целом по России по сравнению с декабрем 2019 г. выросла на 16,6 %, а в ДВФО – на 7,5 %, причем в отдельных регионах ДВФО она возросла довольно существенно: в Камчатском и Хабаровском краях – на 59,2 и 14,3 %, в Магаданской области – на 9,5 %.

Предприятия покрывают свою потребность в сотрудниках прежде всего за счет специалистов, которые постигают азы профессий в высших и средних специальных учебных заведениях Приморского и Хабаровского краев, Амурской области, тогда как в других регионах обучение ведется в филиалах местных и столичных учебных заведений.

Данные табл. 7 показывают, что в целом по России и Центральном федеральном округе потребность в специалистах, заявленная работодателями, может быть удовлетворена за счет выпускников профессиональных образовательных учреждений различного уровня полностью, а в Дальневосточном федеральном округе – менее, чем наполовину. Исключение составляют Республики Бурятия и Саха (Якутия).

Проблему нехватки квалифицированных кадров можно решить за счет привлечения к работе не только выпускников, но и безработных соотечественников, иностранных граждан, имеющих разрешение на работу в России, специалистов из других регионов, работающих вахтовым методом, военнослужащих, проходящих службу по призыву в ДВО, завершающих службу офицеров, имеющих высшее профессиональное образование. Необходимо также сохранять рабочие места за пенсионерами и лицами старше пенсионного возраста. По данным

Росстата, в России в целом и в ДВФО в частности прослеживается положительная динамика занятости пенсионеров.

Работодатели, в том числе в северных субъектах РФ округа, заинтересованы в привлечении квалифицированных рабочих и специалистов, чей возраст выше трудоспособного, тем более, что право выйти на пенсию трудящиеся этих регионов имеют на 5 лет раньше, чем жители других регионов России.

Что касается использования иностранной рабочей силы, то по данным, приведенным вице-премьером – полномочным представителем президента в ДВФО Юрий Трутневым на онлайн-форуме «ДФО-2020», на многочисленных региональных стройках, в том числе государственных, трудятся в основном выходцы из бывших союзных республик и стран Азиатско-Тихоокеанского региона, а не местные жители. Доля иностранных рабочих на стройках ДВФО составила около 80 %.

Дальний Восток всегда был привлекателен для китайской рабочей силы. По мнению Ю. Трутнева, китайские граждане сыграли «решающую роль на ранних этапах его освоения во времена имперской России». И по сей день, «поскольку российский Дальний Восток все еще находится в тяжелом демографическом кризисе, китайские рабочие-мигранты восполняют дефицит рабочей силы» [9]. Следует отметить, что по данным Минвостокразвития России на территориях опережающего развития и свободном порту Владивосток количество дальневосточных проектов только с участием китайской стороны с 2018 г. увеличилось с 29 до 59 [7].

Другие авторы считают, что в ближайшие годы масштабы деятельности китайских компаний на Дальнем Востоке уменьшатся. Правительство России предпринимает меры по «выведению бизнеса из тени», в регион приходят крупные российские корпорации, вытесняющие мелкие китайские компании. В некоторых дальневосточных регионах в последние годы отменены квоты для иностранных рабочих. «Положение китайского бизнеса настолько хрупкое, что эпидемия коронавируса и связанные с ней ограничения могут просто положить ему конец» – полагают авторы.

Альтернативой являются индийские рабочие «как способ компенсировать подавляющее присутствие Китая в регионе». По мнению индийских аналитиков, регион богат ресурсами при отсутствии достаточного количества рабочей силы. Индия же имеет избыток работников и дефицит ресурсов [11].

ПРИВЛЕЧЬ И ЗАКРЕПИТЬ

Привлечению на Дальний Восток специалистов и квалифицированных рабочих, особенно молодых, и их закреплению в регионе способствуют действующие в этих субъектах РФ гарантии и компенсации, обеспечивающие фактические преимущества в оплате труда и уровне жизни населения.

Наиболее важными являются районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы, дополнительный оплачиваемый отпуск, а также компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

В настоящее время вопрос об отмене процентных надбавок и дополнительных отпусков, введенных в 1986 и 1993 г. не ставится. В частности, в пункте 6.2. Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021-2023 гг. предусмотрено «гарантировать обеспечение выполнения в полном объеме действующих гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Однако различие в заработной плате и уровне жизни населения северных и восточных районах по сравнению с регионами, имеющими благоприятные природно-климатические условия уменьшается.

Данные табл. 8 свидетельствуют о сокращении различий в средней заработной плате работников большинства субъектов РФ Дальневосточного федерального округа, кроме Магаданской и Сахалинской областей, в которых эти различия возросли. Причиной тому – занижение тарифной части заработной платы, на которую начисляются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в северных и восточных регионах, о чем свидетельствуют данные статистических обследований за октябрь, проводимые 1 раз в два года (табл. 9).

Данные табл. 9 о территориальной дифференциации средней начисленной заработной платы показывают, что ее уровень практически для всех субъектов РФ ДВФО в период с 2019 по 2007 гг. сохранялся ниже среднего по России.

Поэтому, для стимулирования притока работающего населения в эти районы, необходимо повышать тарифную часть заработной платы, а не занижать ее, дискриминируя тем самым оплату труда в северных и восточных регионах.

Таблица 6 / Table 6

Коэффициенты демографической нагрузки на трудоспособное население (на 1000 человек трудоспособного возраста приходится лиц нетрудоспособного возраста) / Coefficients of the demographic load on the working-age population (people of disabled age per 1000 people of working age)

Наименование субъектов РФ / Constituent entities of the Russian Federation	Моложе трудоспособного возраста / Younger than working age					Старше трудоспособного возраста / Older than working age				
	год / year					год / year				
	1990	2000	2010	2017	2019	1990	2000	2010	2017	2019
Российская Федерация	429	323	264	331	332	336	339	372	454	443
Республика Саха (Якутия)	529	439	365	428	419	116	152	201	293	288
Камчатский край	407	289	263	311	309	89	164	266	340	330
Магаданская область	419	290	254	316	312	78	147	254	358	353
Сахалинская область	424	299	265	341	344	171	217	310	409	396
Забайкальский край	544	364	333	403	397	238	249	276	361	350
Республика Бурятия	562	402	344	443	440	235	256	271	364	354
Приморский край	420	302	246	309	308	217	267	343	429	416
Хабаровский край	433	303	247	323	329	207	251	327	394	382
Амурская область	487	342	292	361	354	215	250	314	405	390
Еврейская авт. область	518	356	299	377	368	235	260	312	410	396
Чукотский авт. округ	437	345	334	269	355	41	94	154	238	230

Источник / Source: Регионы России: Социально-экономические показатели: 2009, 2018, 2020 Стат.сб. / Rosstat. М., 2009, 2021 / Regions of Russia: Socio-economic indicators: 2009, 2018, 2020. Stat. digest. / Rosstat. Moscow; 2009, 2021.

Таблица 7 / Table 7

Потребность работодателей в работниках, заявленная в органы службы занятости населения на конец декабря 2018 г. и на 2019 г., численность выпускников образовательных учреждений и безработных в 2018 году (тыс. чел.) / The need of employers for workers, declared to the employment service at the end of December 2018 and 2019, the number of graduates of educational entities and the unemployed in 2018 (thousand people)

Наименование субъектов РФ / Constituent entities of the Russian Federation	Потребность в работниках / The need for employees		Численность / Population			
	на конец 2018 г. / at the end of 2018	на конец 2019 г. / at the end of 2019	выпускников образовательных учреждений / graduates of educational entities		безработных / unemployed people	
			год / year		год / year	
			2018	2019	2018	2019
Российская Федерация	1485,8	1488,1	1464,7	1633,3	3658,0	3464,8
Центральный федеральный округ	388,1	389,5	417,9	449,8	620,0	612,1
Дальневосточный федеральный округ	202,6	172,5	64,5	76,4	272	254,5
Республика Бурятия	10,2	10,3	8,7	19,6	42,2	39,9
Республика Саха (Якутия)	9,3	9,7	7,3	9,6	35,0	34,4
Забайкальский край	15,2	15,8	7,4	9,1	56,7	48,7
Камчатский край	6,0	6,0	1,5	1,8	9,0	6,8
Приморский край	65,0	51,5	14,3	16,3	56,0	51,6
Хабаровский край	16,7	18,1	14,1	15,6	27,1	26,8
Амурская область	55,7	37,8	6,9	8,1	23,0	21,9
Магаданская область	2,8	3,0	0,8	1,1	4,0	3,9
Сахалинская область	12,5	10,5	2,6	3,1	15,0	14,3
Еврейская авт. область	8,0	8,8	1,1	1,3	6,0	4,8
Чукотский авт. округ	1,2	1,1	0	0	1,0	1,2

Примечание: Выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования и курсов по подготовке квалифицированных рабочих и служащих.

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

Таблица 8 / Table 8

Среднемесячная заработная плата работников арктических территорий и изменения в ее дифференциация за период 2000-2019 гг. / Average monthly wages of workers in the Arctic territories and changes in its differentiation for the period 2000-2019

Наименование субъектов РФ / Constituent entities of the Russian Federation	Среднемесячная заработная плата, руб. / Average monthly salary, RUB				Дифференциация средней заработной платы в % к Российской Федерации / Differentiation of the average wages in % to the Russian Federation			
	год / year				год / year			
	2000	2010	2015	2020	2000	2010	2015	2020
Российская Федерация	2223,4	20952	34030	51083	100,0	100,0	100,0	100,0
Республика Бурятия	1923,7	18000	28986	41724	86,5	85,9	78,9	81,7
Республика Саха (Якутия)	4539,1	28708	54631	76623	204,2	137,0	160,5	150,0
Забайкальский край	2106,3	18685	30931	46980	94,7	89,2	84,2	91,9
Камчатский край	4448,5	35748	57404	83133	200,1	170,6	168,7	162,7
Приморский край	2383,2	21889	33807	49699	104,5	104,5	92,0	97,8
Хабаровский край	2800,0	22657	38041	52455	125,9	108,1	103,5	102,7
Амурская область	2232,8	21208	32902	52433	100,1	101,2	89,5	102,6
Магаданская область	4247,9	36582	65996	102397	191,1	174,6	193,4	200,5
Сахалинская область	3680,8	35848	61311	91577	165,6	171,1	180,2	179,3
Еврейская авт.область	1982,4	19718	30896	46689	89,2	94,1	81,1	91,4
Чукотский авт.округ	5686,5	46866	78893	121314	255,8	223,7	232,2	237,5

Источник / Source: Регионы России. Социально-экономические показатели, Стат. сб. / Rosstat. M., 2005, 2020 / Regions of Russia. Socio-economic indicators. Stat. digest. / Rosstat. Moscow; 2005, 2020.

Таблица 9 / Table 9

Средняя начисленная заработная платы работников по видам выплат в субъектах Российской Федерации / Average accrued wages of employees by type of payment in the constituent entities of the Russian Federation

Наименование субъектов РФ / Constituent entities of the Russian Federation	Средняя начисленная заработная плата работников / Average accrued wages of employees		Дифференциация средней заработной платы в % к Российской Федерации / Differentiation of the average wages in % to the Russian Federation		Доля выплат по районному регулированию в фонде заработной платы, в % / Share of payments for regional regulation in the wage fund, %%		Дифференциация средней заработной платы без выплат по районному регулированию в % к Российской Федерации / Differentiation of average wages without payments by regional regulation in % to the Russian Federation	
	год / year		год / year		год / year		год / year	
	2007	2019	2007	2019	2007	2019	2007	2019
Российская Федерация	14289	44729	100,0	100,0	11,9	12,7	100,0	100,0
Дальневосточный ФО		57930		129,5		41,8		86,3
Республика Бурятия	11483	38961	80,4	87,1	28,7	30,5	57,3	69,3
Республика Саха (Якутия)	19992	70738	139,9	158,1	46,6	49,8	84,8	90,9
Забайкальский край	13041	42942	91,3	96,0	30,6	33,5	63,3	73,1
Камчатский край	20243	72687	141,7	152,8	57,4	57,6	68,3	79,0
Приморский край	13746	48182	96,2	107,7	29,8	34,2	76,6	81,2
Хабаровский край	17803	53695	124,6	120,0	33,5	38,9	94,0	84,0
Амурская область	14664	55305	102,6	123,6	31,8	34,2	79,4	93,2
Магаданская обл.	20324	82470	142,2	184,4	47,8	50,1	84,3	105,4
Сахалинская обл.	25253	88935	176,7	198,8	43,2	46,9	113,9	120,9
Еврейская авт.область	11885	38671	83,2	86,5	32,1	32,1	64,1	67,2
Чукотский авт.округ	28373	102689	198,6	229,6	50,9	58,4	110,7	109,4

Источник / Source: по данным статистического обследования за октябрь 2007 и 2019 гг. / according to the statistical survey for October 2007 and 2019.

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В СТОИМОСТИ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ И РАЙОННЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

Высокий рост потребительских цен обусловил снижение реальной заработной платы и денежных доходов населения как в целом по России, так и в

северных и восточных регионах. В 2015 г. в целом по России и во всех анализируемых субъектах РФ реальная заработная плата снизилась. Однако в 2019 г. по сравнению с 2018 г. в целом по России она увеличилась на 2,9%, а в субъектах РФ Дальнего Востока – в диапазоне от 1,4% в Республике Бурятия, до

Таблица 10 / Table 10

Территориальные различия в стоимости жизни населения в северных и восточных регионах в 2010 и 2019 гг. /
Territorial differences in the cost of living of the population in the northern and eastern regions in 2010 and 2019

Наименование субъектов РФ / Constituent entities of the Russian Federation	Величина прожиточного минимума трудоспособного населения в 4-ом квартале 2010 и 2020 гг., в % к / The value of the subsistence minimum of the working-age population in the 4th quarter of 2010 and 2020, as % of				Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг в декабре 2010 и 2020 гг. в % к / The cost of a fixed set of consumer goods and services in December 2010 and 2020, as % of				Размеры районных коэффициентов / Sizes of district coefficients
	средней по России / average in Russia		областям ЦЧЭР / regions of the Central Chernozem economic region		средней по России / average in Russia		областям ЦЧЭР / regions of the Central Chernozem economic region		
	год / year		год / year		год / year		год / year		
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020	
Республика Бурятия	95,2	104,6	112,4	121,7	97,7	95,9	106,1	109,0	1,20,1,30
Республика Саха (Якутия)	156,6	154,7	184,9	179,9	128,0	125,7	139,1	141,7	1,40-2,0
Забайкальский край	96,6	110,5	114,0	128,5	90,1	95,3	97,9	108,3	1,20, 1,30
Камчатский край	200,3	184,2	236,5	214,2	176,9	153,1	192,2	174,0	1,60, 2,0
Приморский край	115,6	121,6	136,5	141,3	120,2	119,8	130,6	128,3	1,20, 1,30
Хабаровский край	145,7	134,9	172,0	156,9	129,4	117,1	140,6	133,2	1,20, 1,40, 1,60
Амурская область	120,1	115,3	134,0	128,6	109,8	105,8	119,3	120,3	1,20, 1,30
Магаданская область	153,0	180,0	180,6	209,3	142,5	138,4	154,9	157,4	1,70
Сахалинская область	149,7	140,4	176,7	163,3	143,2	119,8	155,6	136,2	1,40, 1,60, 2,0
Чукотский авт. округ	175,2	202,0	231,6	234,8	177,4	166,6	192,8	189,4	2,0

Примечание:

1. В бывший Центрально-Черноземный экономический район включены Белгородская, Воронежская, Курская, Липецкая и Тамбовская области.

2. Размеры районных коэффициентов, установленные централизованно.

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

8,0% в Сахалинской области. При этом средний показатель роста по Дальнему Востоку равнялся 3,4%.

В 2020 г. по сравнению с 2019 г. в целом по России реальная заработная плата выросла на 2,5%, в целом по Дальнему Востоку – на 1,4% (за исключением Хабаровского края и Сахалинской области).

В 2019 г. реальные денежные доходы возросли в целом по России на 1,5%, в ДВФО в целом на 1,0%, при этом в Республике Бурятия, Еврейской автономной области и Чукотском автономном округе они снизились, соответственно, на 1,8%, 0,2% и 1,0%. В 2020 г. в целом по России и Дальнему Востоку произошло снижение реальных денежных доходов населения, исключение составил ряд субъектов РФ в составе округа: в Камчатском крае, Магаданской области и Чукотском АО они выросли, соответственно, на 0,1%, 0,8% и 5,5%.

Последний расчет по определению различий в стоимости жизни населения северных и восточных районов по сравнению с центральными районами страны для определения размеров рай-

онных коэффициентов и их соответствия установленным еще в 60-е годы прошлого века сотрудниками НИИ труда и социального страхования выполнили в ценах и тарифах 2006 г.

В настоящей статье территориальные различия в стоимости жизни населения определены на основе статистических данных о величине прожиточного минимума трудоспособного населения в 4 квартале и стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг (ценовой фактор) в ценах и тарифах за декабрь 2010 и 2020 гг. (табл. 10).

Приведенные в табл. 10 данные отражают значительные территориальные различия в зависимости от методики расчета. При определении территориальных различий в стоимости жизни населения на основании стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг, исчисляемого на основе единого объема потребления по 83-м наименованиям товаров и услуг по субъектам РФ, берется только ценовой фактор без учета разных потребностей населения в продук-

Таблица 11 / Table 11

Особенности управления арктическими территориями в зарубежных странах / Features of the management of the Arctic territories in foreign countries

Страна / Country	Арктические и Северные территории / Arctic and Northern territories ¹	Зарубежные особенности регулирования арктических территорий / Country features of the Arctic territories regulation
Канада	Северо-Западные территории, Нунавут, Юкон и северные части многих провинций, включая Манитобу, Ньюфаундленд и Лабрадор, а также Квебек	Канадский опыт отличает высокий уровень подходов к решению рассматриваемых проблем и постоянно возрастающая роль государства в хозяйственной деятельности на Канадском Севере. Правительство Канады способствует росту и развитию Севера через реализацию программ экономического развития. Например, Программу экономических возможностей северных коренных жителей, которая направлена на расширение участия общин и предприятий северных аборигенов в экономических возможностях. ² Территориям, наименее развитым, в том числе Северо-Западным, провинциям Нунавут и Юкон, для устранения различий в уровне развития выделяются дополнительные ресурсы в виде трансфертов. Существует следующие основные программы трансфертов: трансферты в систему здравоохранения (СНТ), в социальную сферу (ССТ), выравнивание и финансирование по территориальной формуле (ТФФ). В совокупном объеме выделяемых трансфертов, на долю Северо-Западных территорий, провинций Юкон и Нунавут приходится лишь 5,4%. Но федеральная поддержка в этих регионах более чем в 12 раз превышает поддержку на душу населения в среднем по стране. ³
Соединенные Штаты Америки	штат Аляска (основные отрасли промышленности – добыча нефти и горнодобывающая промышленность, также другие отрасли – рыболовство и туризм)	Большая часть доходов штата формируется за счет поступлений от нефтегазодобычи, трансфертов из федерального бюджета и налоговых поступлений. После федеральных трансфертов крупнейшими источниками дохода на душу населения на Аляске являются сборы: плата за обучение в государственных университетах, дорожные сборы, а также налоги на имущество. Аляска также собирает относительно большую сумму доходов от налогов на добычу полезных ископаемых, таких как нефть и природный газ. По данным налогового фонда налоги, взимаемые с нефтяной промышленности, составляют около 81% от общих доходов Аляски. ^{4, 5} Также штаты могут рассчитывать на федеральные субсидии на различные цели, включая здравоохранение, образование, транспорт, охрану окружающей среды, трудовые инициативы, общественное развитие, и национальную безопасность и др. ⁶
Норвегия	округ Нурланд, Трумс и Финнмарк, архипелаг Шпицберген, остров Ян-Майен (на арктической территории Норвегии проживает около 490000 человек – десятая часть населения Норвегии)	Основы регионального финансового регулирования северных территорий заложены в Государственной стратегии реализации политики устойчивого развития северных регионов Норвегии на 2011-2030 гг. Финансовое регулирование на арктических территориях осуществляется по трем уровням: первый – дотации из государственного бюджета губерниям и коммунам, второй – установление системы льгот, прежде всего, налоговых, субъектам хозяйствования, третий – дополнительная поддержка населения. Коммуны, расположенные в северных округах, являются дотационными. Для бизнеса установлены существенные налоговые льготы, нулевые взносы в Фонд социального страхования и низкий налог на потребление электроэнергии. Для населения установлены более низкие ставки подоходного налога.

¹ About the arctic council URL: <https://arctic-council.org/en/about/>.

² Canadian Northern Economic Development Agency URL: <https://www.cannor.gc.ca/eng/1351104567432/1351104589057> (дата обращения: 19.04.2021).

³ Federal transfers to provinces and territories URL: <https://www.canada.ca/en/department-finance/programs/federal-transfers.html>

⁴ State and Local Finance Initiative URL: <https://www.urban.org/policy-centers/cross-center-initiatives/state-and-local-finance-initiative/projects/state-fiscal-briefs/alaska>

⁵ Historic Oil Price Burns Hole in State Budgets URL: <https://taxfoundation.org/historic-oil-price-burns-hole-in-state-budgets/>.

⁶ Summary of state budgets, federal aid to states, and state tax revenues during the coronavirus (COVID-19) pandemic, 2020 URL: [https://ballotpedia.org/Summary_of_state_budgets,_federal_aid_to_states,_and_state_tax_revenues_during_the_coronavirus_\(COVID-19\)_pandemic,_2020](https://ballotpedia.org/Summary_of_state_budgets,_federal_aid_to_states,_and_state_tax_revenues_during_the_coronavirus_(COVID-19)_pandemic,_2020).

тах питания, непродовольственных товарах и услугах в зависимости от природно-климатических условий. Поэтому территориальные различия в стоимости жизни населения могут незначительно отличаться от минимальных значений районных коэффициентов, применяемых в субъектах РФ.

Расчеты территориальных различий в стоимости жизни населения на основе прожиточного минимума трудоспособного населения, учитывающего не только различия в ценах на товары и тарифах на услуги, но и разные потребности с учетом суровых природно-климатических условий жизни в субъектах РФ, показали существенные различия в стоимости жизни населения, которые в большей степени корреспондируются с размерами районных коэффициентов, применяемых к заработной плате работников в субъектах РФ. Сравнение же стоимости жизни в северных

и восточных регионах и областях, входящих ранее в Центрально-Черноземный экономический район, показало, что эти различия в большинстве своем еще выше, чем размеры повышенных районных коэффициентов, установленных для отдельных отраслей (видов экономической деятельности).

При решении проблем социального и экономического развития северных территорий России важную практическую значимость имеет изучение опыта управления северными территориями в Канаде, Норвегии, США, Швеции, Финляндии (табл. 11). России наиболее близок канадский опыт, так как в составе этой страны есть районы, которые по природно-климатическим условиям и структурным особенностям ресурсного потенциала имеют сходные черты с северными и арктическими территориями России.

Страна / Country	Арктические и Северные территории / Arctic and Northern territories ¹	Зарубежные особенности регулирования арктических территорий / Country features of the Arctic territories regulation
Финляндия	Северная Остроботния, Кайнуу и Лапландия (Лапландия малонаселенная и насчитывает чуть менее 180 000 жителей, в то время как общая численность населения Финляндии превышает 5500000 человек)	Финансированию регионального развития способствуют стратегические документы, определяющие направления развития Лапландии – такие, как Лапландское соглашение, представляющее перечень будущих целей региона. Европейский Союз предоставляет гранты на финансирование мероприятий по популяризации региональных особенностей, а Региональный совет Лапландии финансирует проекты регионального развития через Европейский фонд регионального развития. Региональный совет Лапландии имеет в своем распоряжении как национальное, так и европейское финансирование. Региональные фонды развития чрезвычайно важны для развития и восстановления жизнеспособности Лапландии, поскольку регион получает гораздо меньше средств на развитие, чем центры экономического роста. ⁷
Швеция	лен Вестерботтен и лен Норрботтен (данные территории занимают около одной трети территории Швеции, но при этом их население меньше, чем в южных частях страны)	Поддержка арктических территорий в Швеции не является отдельным направлением регионального финансового регулирования. Финансирование их экономического и социального развития происходит в рамках общегосударственной системы регионального выравнивания. Большая часть доходов поступает от налогов и других собственных доходов региона, гранты составляют менее одной трети доходов. Трансферты от центрального Правительства включают в себя компенсации за выполнение обязательных задач на основе предварительной оценки и выделяются из расчета на душу населения в виде единовременной выплаты в виде общих или целевых грантов. Система выравнивания разделена на: грант на выравнивание доходов (предназначен для выравнивания налоговых диспропорций), грант на выравнивание затрат (предназначенный для нейтрализации различий в стоимости услуг), структурный грант (его цель – укрепить муниципалитеты с небольшими проблемами населения и / или рынка труда), переходный грант и грант на корректировку (введен для обеспечения того, чтобы на размер государственной субсидии не влиял уровень, установленный для выравнивания доходов, и для того, чтобы в то же время обеспечить контроль центрального правительства над общей стоимостью системы выравнивания). ^{8; 9} При финансировании регионального развития Европейских регионов основная часть средств идет в менее развитые регионы, в первую очередь среди новых государств – членов. Однако Северная Швеция является исключением и получает пропорционально большую сумму финансирования по сравнению с другими развитыми регионами с сильной инновационной системой. Часть средств Северной Швеции выделяется из Европейского фонда регионального развития и Европейского Социального фонда на помощь в преодолении особых условий, вызванных малонаселенностью. ¹⁰

⁷ Regional development URL: <https://www.lapinliitto.fi/en/regional-development>

⁸ Local government financial equalisation in Sweden Yearly fluctuations in the cost equalisation and budget stability for the municipalities in Sweden Lennart Tingvall Finance ministry, Stockholm, Sweden September 2007 URL: <https://english.im.dk/media/22450/lennart-tingvall.pdf>.

⁹ Local government financial equalisation in Sweden Yearly fluctuations in the cost equalisation and budget stability for the municipalities in Sweden Lennart Tingvall Finance ministry, Stockholm, Sweden September 2007 URL: <https://english.im.dk/media/22450/lennart-tingvall.pdf> (дата обращения: 21.04.2021).

¹⁰ Regional development projects URL: <https://www.northsweden.eu/english/eu-in-the-region/regional-development-projects/>.

Источник / Source: составлено авторами по данным открытых интернет-источников / compiled by the authors based on open data sources.

ВЫВОДЫ

Для рассмотрения вопроса о целесообразности сохранения районных коэффициентов или изменения их размеров, в перспективе необходимо разработать новые методические подходы по определению их величины на основе минимального (восстановительного) потребительского бюджета для работника, занятого трудом средней тяжести при нормальных условиях труда или семьи из 4-х человек при двух работающих, т. е. имеющих на работника одного иждивенца, с учетом расходов на образование детей, отдых, медицинское обслуживание, приобретение жилья и др. Аналогичные расчеты целесообразно провести в сравнении с регионом с наилучшими условиями для проживания населения, что позволит определить минимальную доплату за проживание в северных и восточных регионах, меньше которой производить выплаты по районным коэффициентам нельзя.

Резюмируя изложенное относительно зарубежного опыта регулирования арктическими

территориями, отметим, что зарубежные страны используют различные финансовые инструменты для регулирования социального и экономического развития. Но, безусловно, их основной целью и главным критерием является минимизация дискомфорта проживающего там населения.

В целях сокращения различий в средней заработной плате между низко- и высокооплачиваемыми категориями работников следует ограничить размер заработка, на который начисляются районные коэффициенты и процентные надбавки, например, 8–10 размерами минимальной заработной платы, установленной в каждом субъекте РФ или отдельном муниципальном районе (городском округе).

Для заселения северных и восточных регионов важно сохранить молодежь (в возрасте 15–29 лет), дать ей возможность получить среднее специальное или высшее профессиональное образование, а в дальнейшем трудоустроить молодых специалистов.

В целом по России с 1989 по 2019 гг. доля молодежи в возрасте 15–29 лет из-за падения рождаемости в девяностые годы прошлого века снизилась с 20,9% населения до 17,2%, а в Дальневосточном федеральном округе – с 25,8% до 18,6%.

Мы считаем правомерным восстановить на федеральном законодательном уровне отмененную федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ вторую часть статьи 11 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1, в которой говорилось, что «молодежи в возрасте до 30 лет процентная надбавка выплачивается в полном размере с первого дня в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в этих районах и местностях не менее 5 лет». В настоящее время это закреплено в законах или нормативных правовых актах субъектов РФ, а также в отраслевых соглашениях. Кроме того, на федеральном уровне необходимо предусмотреть право молодежи, прошедшей срочную военную службу на Дальнем Востоке в Военно-морском Флоте, а также в других воинских частях, на получение льготного стажа для начисления про-

центных надбавок, если они после окончания срочной службы были приняты на работу (заключили трудовой договор) в организации или учреждении субъектов РФ этих регионов, которое настоящее время предусмотрено в ряде Отраслевых Соглашений.

Одним из условий переезда молодежи в северные и восточные районы является предоставление жилья, т. к. его приобретение через ипотеку является обременительным и довольно длительным. Весьма уместно включение данного вопроса в Генеральное соглашение на 2021–2023 гг., в разделе VI «Социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» которого говорится, что необходимо «провести консультации по вопросу временного предоставления работодателями жилья работникам, заключившим трудовые договоры с работодателями и прибывающим в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, на все время работы в этих районах и местностях».

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Латухина К. Рельсы будущего. URL: <https://rg.ru/2014/07/09/bam.html>
2. Латухина К. Рельсы на Восток. URL: <https://rg.ru/2020/12/08/vladimir-putin-ocenil-perspektivy-rzhd.html>
3. Гаврилов Ю. БАМ с продолжением. URL: <https://rg.ru/2021/04/05/reg-sibfo/zheleznodorozhnye-vojska-postroi-at-vtoruiu-vetku-bama.html>
4. Makarov I.A. Accelerated development of the Russian Far East: A View through the New International Trade Theory and New Economic Geography. *Russia in global affairs*. 2018;6(3):110-129. DOI:10.31278/1810-6374-2018-16-3-110-129
5. Motrich E.L. Dynamics of Demographic Processes in the Russian Far East as a Condition of Economic Development. URL: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/463/4/042082/pdf>
6. Дробышева И. Год новых задач. URL: <https://rg.ru/2021/02/11/chislo-proektov-na-dalнем-vostoke-s-uchastiem-kitaia-vyroslo-do-59.html>
7. Shaolei F., Heng C. Developing the Far East and Chinese-Russian relations: new perceptions and new practices. *Valdai Papers*. 2019;(107):22.
8. Ramachandran S. What's India Doing in Russia's Far East? URL: <https://thediplomat.com/2019/10/whats-india-doing-in-russias-far-east/>
9. Zuenko I.Y. Russia's Far East Seeks Partners Beyond China. URL: <https://carnegie.ru/commentary/81278>
10. Аверков А.А. и др. Районирование Севера России: новые подходы: монография М.: ПАГС; 2010. 173 с.
11. Вербиненко Е.А., Бадылевич Р.В. Финансовое регулирование арктических территорий в зарубежных странах. *Фундаментальные исследования* 2017;(4):126-132.

REFERENCES

1. Latukhina K. Rails of the future. URL: <https://rg.ru/2014/07/09/bam.html>
2. Latukhina K. Rails to the East. URL: <https://rg.ru/2020/12/08/vladimir-putin-ocenil-perspektivy-rzhd.html>
3. Gavrilo Yu. BAM with the sequel. URL: <https://rg.ru/2021/04/05/reg-sibfo/zheleznodorozhnye-vojska-postroi-at-vtoruiu-vetku-bama.html>
4. Makarov I.A. Accelerated development of the Russian Far East: A View through the New International Trade Theory and New Economic Geography. *Russia in global affairs*. 2018;6(3):110-129. DOI:10.31278/1810-6374-2018-16-3-110-129
5. Motrich E.L. Dynamics of Demographic Processes in the Russian Far East as a Condition of Economic Development. URL: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/463/4/042082/pdf>
6. Drobysheva I. Year of new tasks. URL: <https://rg.ru/2021/02/11/chislo-proektov-na-dalнем-vostoke-s-uchastiem-kitaia-vyroslo-do-59.html>

7. Shaolei F., Heng S. Developing the Far East and Chinese-Russian relations: new perceptions and new practices. Valdai Papers. 2019;(107):22.
8. Ramachandran S. What's India Doing in Russia's Far East? URL: <https://thediplomat.com/2019/10/whats-india-doing-in-russias-far-east/>
9. Zuenko I.Y. Russia's Far East Seeks Partners Beyond China. URL: <https://carnegie.ru/commentary/81278>
10. Averkov A.A. et al. Zoning of the North of Russia: new approaches: monograph Moscow: RAGS; 2010. 173 p. (In Russ.).
11. Verbinenko E.A., Badylevich R.V. Financial regulation of the Arctic territories in foreign countries. Fundamental Research. 2017;(4):126-132.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Лидия Николаевна Широкова – кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Lidiya N. Shirokova – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Leading Researcher, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
lid230@mail.ru



Лариса Львовна Мосина – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Larisa L. Mosina – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
mosina_ll@mail.ru



Виктория Павловна Старокожева – аналитик отдела заработной платы и доходов населения, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Viktoriya P. Starokozheva – Analyst, Department of Wages and Incomes of the Population, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
starokozheva.vika@yandex.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Широкова Л.Н. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, сбор, обработка и анализ статистических данных, формулирование выводов.

Мосина Л.Л. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, сбор, обработка и анализ статистических данных, формулирование выводов.

Старокожева В.П. – критический анализ литературы и международных источников, логическое структурирование материала, табличное и графическое представление результатов, формулирование выводов.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Shirokova L.N. – stated the problem; developed the conceptual framework of the article; performed the critical analysis of literature; collected, processed and interpreted the statistical data; co-wrote the conclusions.

Mosina L.L. – stated the problem; developed the conceptual framework of the article; performed the critical analysis of literature; collected, processed and interpreted the statistical data; co-wrote the conclusions.

Starokozheva V.P. – performed the critical analysis of literature and foreign sources; performed logical material structuring; designed tabular and graphical representations of the results; co-wrote the conclusions.

Статья поступила в редакцию 28.04.2021; после рецензирования 25.06.2021, принята к публикации 26.06.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 28.04.2021; revised on 25.06.2021 and accepted for publication on 26.06.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-130-139

УДК 331.5

JET: J01; J21; J23; J53; J6; J83

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИИ, КИТАЕ И В США В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Н.В. Городнова^a, Н.А. Самарская^b^a Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия;^b Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия^a <https://orcid.org/0000-0001-7053-0240>; ^b <https://orcid.org/0000-0002-3579-2488>**АННОТАЦИЯ**

В статье обобщена мировая и отечественная практика формирования и реализации нормативно-правовой базы для организации труда в удаленном режиме в условиях распространения коронавирусной инфекции. Цель исследования – научное обоснование проблемы влияния негативных последствий пандемии на права работников в сфере трудовых отношений, сравнительный анализ трудового законодательства США и Китая и разработка на его основе рекомендаций для работодателей по сдерживанию распространения коронавирусной инфекции на рабочих местах, позволяющих обезопасить и сохранить здоровье работников. Предмет исследования – оценка реализации права на труд работника, осуществляющего трудовую деятельность в безопасном или дистанционном (удаленном) режиме. Использованы методы статистического исследования, анализа научной литературы и открытых источников.

Сделан вывод о необходимости и перспективах взаимодействия Российской Федерации и экономически развитых стран в ближайшем будущем на основе полученной мировой общественностью опыта борьбы с пандемией COVID-19. Результаты исследования будут полезны специалистам, занимающимся организацией труда работников в условиях пандемии.

Ключевые слова: право; труд; пандемия; COVID-19; коронавирус; инфекция; локдаун; занятость; организация труда; охрана труда; гигиена труда; профилактика; эффективность; Международная Организация Труда (МОТ).

Для цитирования: Городнова Н.В., Самарская Н.А. Особенности реализации трудового права в России, Китае и в США в условиях пандемии. *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):130-139. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-130-139.

ORIGINAL PAPER

FEATURES OF THE LABOR LAW IMPLEMENTATION IN RUSSIA, CHINA AND THE UNITED STATES IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC

N.V. Gorodnova^a, N.A. Samarskaya^b^a Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia;^b All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia^a <https://orcid.org/0000-0001-7053-0240>; ^b <https://orcid.org/0000-0002-3579-2488>**ABSTRACT**

The article summarizes the world and domestic practice of the formation and implementation of the regulatory framework for organizing remote work in the context of the spread of coronavirus disease. The aim of the study is to scientifically substantiate the problem of the impact of the negative consequences of the pandemic on the rights of workers in the field of labor relations, a comparative analysis of the labor legislation of the United

States and China and the development on its basis of recommendations for employers to curb the spread of coronavirus disease in the workplace, to protect and preserve the health of employees. The subject of the study is to assess the realization of the right to work of an employee working safely or remotely. The authors apply the methods of statistical research, analysis of scientific literature and open sources. The conclusion is made about the necessity and prospects of cooperation between the Russian Federation and economically developed countries in the near future on the basis of the experience gained by the world community in combating the COVID-19 pandemic. The results of the study will be useful to specialists involved in organizing labor in a pandemic.

Keywords: law; labor; pandemic; COVID-19; coronavirus; disease; lockdown; employment; labor organization; labor protection; health and safety at work; prevention; efficiency; International Labor Organization (ILO).

For citation: Gorodnova N.V., Samarskaya N.A. Features of the labor law implementation in Russia, China and the United States in the context of the pandemic. *Social and labor research*. 2021;44(3):130-139. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-130-139.

ВВЕДЕНИЕ

Пандемия и беспрецедентные меры по сдерживанию ее распространения оказывают существенное негативное влияние на экономики всех стран вне зависимости от их интегрированности в глобальные производственно-сбытовые сети. По данным МВФ мировой ВВП по итогам 2020 г. снизился на 3 %, что намного больше, чем во время глобального финансово-экономического кризиса 2008-2009 гг. Многие эксперты считают, что «Великий карантин» или «Великая самоизоляция» (так МВФ называет сложившуюся ситуацию в мире) является худшим кризисом со времен Великой депрессии¹.

Больше всех от пандемии пострадали экономически развитые страны. По итогам 2020 г. спад экономики в США составил 5,9 %, в странах ЕС – 7,5 %, в Японии – 5,2 %. В среднем ВВП развитых стран сократился на 6,1 %. Экономика развивающихся стран пострадала меньше, сократившись в среднем на 1 %, однако в Бразилии спад составил 5,3 %, Мексике – 6,6 %, ЮАР – 5,8 %, в России – 5,5 %. ВВП Китая вырос, но всего на 1,2 % по сравнению с ростом 6,1 % в 2019 г.

По оценкам Международной организации труда (МОТ), меры противодействия COVID-19 негативно повлияли практически на 2,7 млрд работников по всему миру, что соответствует 81 % всей мировой рабочей силы. Кризис привел к беспрецедентному снижению экономической активности и фонда рабочего времени: во втором кварта-

ле 2020 г. было зафиксировано снижение рабочих часов на 6,7 %, что эквивалентно 195 млн рабочих с полной занятостью при 48-часовой рабочей неделе². Выявлено, что сотрудники промышленного сектора в наибольшей степени пострадали от последствий кризиса. В этой сфере задействовано 463 млн человек или 13,9 % от общего количества работников в мире. Карантинные меры, закрытие магазинов и сокращение размера заработных плат снизили потребительский спрос, что напрямую отразилось на положении рабочих.

По данным экспертов МВФ, негативные последствия COVID-19 выражаются также в уменьшении предложения труда в связи с увеличением смертности, недомоганием работников, невозможностью выйти на работу по ряду других причин, например, в связи с необходимостью заниматься детьми в условиях закрытия детских и образовательных учреждений. Снижение спроса и предложения привели к падению доходов предприятий, которые вынуждены были предпринимать жесткие меры, связанные с сокращением заработных плат и увольнением работников.

РЕАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА

В конце 2019 г. человечество столкнулось с новой глобальной угрозой – коронавирусной инфекцией, когда в китайском городе Ухань был диагностирован так называемый нулевой пациент с заболеванием COVID-19, а затем вирус стал распространяться по планете с угрожающей ско-

¹ По аналогии с Великой депрессией МВФ называет кризис COVID-19 «Великим карантин» или «Великой самоизоляцией». Воздействие пандемии COVID-19 на промышленность и экологию. Дайджест подготовлен Департаментом международного и регионального сотрудничества Счетной Палаты Российской Федерации. 2020. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ach.gov.ru/upload/pdf/Covid-19-prom.pdf> (дата обращения: 09.07.2021 г.).

² Воздействие пандемии COVID-19 на промышленность и экологию. Дайджест подготовлен Департаментом международного и регионального сотрудничества Счетной Палаты Российской Федерации. 2020. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ach.gov.ru/upload/pdf/Covid-19-prom.pdf> (дата обращения: 09.07.2021 г.).

ростью и в гигантских масштабах. К началу весны 2020 г. коронавирус попал в Европу [1, 2, 3]. Первые вспышки вируса и очаги заражения людей были обнаружены на севере Италии и во Франции, затем в Германии и Австрии и далее во всех европейских странах. Практически одновременно стали выявлять зараженных в Канаде и США.

Первый случай заражения в России был выявлен 2 марта 2020 г., а с 30 марта в Российской Федерации было внедрено в практику абсолютно новое понятие – «нерабочие дни с сохранением заработной платы». С 11 марта 2020 г. (после того как Всемирной Организацией Здравоохранения (ВОЗ) было объявлено, что темпы распространения новой коронавирусной инфекции с официальным обозначением COVID-19 приобрели характер пандемии) в странах, на территориях которых обнаружилось заражение людей, началось масштабное противостояние и реализация крупных ограничительных мер, включая прекращение авиасообщения между странами, перевод на дистанционный режим работы и учебы [4].

Правительства стран, столкнувшись с острой необходимостью принятия и реализации комплекса мер противостояния инфекции, приняли беспрецедентные меры по максимальному сохранению здоровья и жизни людей. Например, первоначальные государственные меры в Китае сводились к полному закрытию города Ухань, моментальному социальному разобщению граждан и введению тотального карантина. Указанный приоритет сохраняется и на момент проведения данного научного исследования (конец июня-начало июля 2021 г.), когда стала набирать силу третья волна заболевания коронавирусом в нашей стране.

Вместе с тем, по мере распространения коронавирусной инфекции в экономически развитых странах, начали проявляться и нарастать серьезные социально-экономические проблемы. Были ограничены или полностью остановлены товарно-грузовые потоки, были разорваны логистические цепочки, полностью прекратилось свободное перемещение по планете мобильной части работников.

Следующим этапом реализации мер сдерживания пандемии стал перевод труда работников на дистанционный режим, что привело к парализации и полной остановке целых отраслей экономики (офлайн-торговли, ресторанного бизнеса, сферы услуг и других секторов), вплоть до закрытия ряда промышленных производств [5]. Такие жесткие решения привели к тому, что, например,

в Китае, уже в феврале 2020 г. после увеличения продолжительности новогодних праздничных дней около 1/3 компаний остались закрытыми и около 29 % работников выполняли свои функциональные обязанности в удаленном режиме³. В результате экономика Китая в 1 кв. 2020 г. понесла серьезные потери, ВВП сократился на 6,8%⁴. Такого резкого падения объемов ВВП не наблюдалось с 1992 г.

Экономика США к апрелю 2020 г. побила многие антирекорды Великой депрессии: ВВП страны впервые с 1946 г. сократился на 3,5 %, а армия безработных выросла до 20,5 млн человек⁵. Падение ВВП в странах Европейского союза по итогам 2020 г. составило 14,4 %⁶. В Испании этот показатель рухнул до 18,5%⁷ вследствие провала туристического сезона и введенных правительственных ограничительных мер [2].

В России на протяжении всего периода антиковидных мер поддерживался на законодательном уровне баланс экономических интересов работников и работодателей, государства и общества в целом. Таким образом снижались негативные последствия введенных ограничений для народонаселения и экономики в целом. В апреле 2020 г. был подготовлен и начал реализовываться правительственный план, направленный на оказание финансовой помощи в размере 305 млрд руб. предприятиям пятнадцати отраслей экономики [6]. В результате принятых мер удалось сохранить около 5 млн рабочих мест.⁸

Однако уровень зарегистрированной безработицы, связанный с расширением пандемии коронавируса, возрос более, чем в 5 раз [6]. 30 июня 2021 г. на Прямой линии с Президентом РФ было отмечено, что до распространения нового вируса официально зарегистрированная безработица в

³ Пандемия COVID-19 в материковом Китае. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.xcv.wiki/wiki/COVID-19_pandemic_in_mainland_China (дата обращения: 30.06.2021 г.).

⁴ Там же.

⁵ ВВП РФ по итогам 9 месяцев сократился на 3,5% – Росстат. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mfd.ru/news/view/?id=2395785#:~:text=ВВП%20РФ%20по%20итогам%209,8%25%20во%20втором%20квартале%20> (дата обращения: 30.06.2021 г.).

⁶ ВВП Евросоюза рухнул на рекордные 14,4 процента. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ria.ru/20200731/1575210922.html> (дата обращения: 01.07.2021 г.).

⁷ ВВП Испании во втором квартале рухнул на 18,5 %. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4435613> (дата обращения: 02.07.2021 г.).

⁸ Число безработных в России за время пандемии почти достигло 5 млн [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4529418#:~:text=По%20его%20словам%2C%20в%20начале,и%20регионов%2C%20на%20помощь%20безработным...> (дата обращения: 01.07.2021 г.).

РФ составляла 4,6 % и что планируется вернуть ее уровень хотя бы на доковидный⁹.

Негативные последствия пандемии на фоне колоссального падения цен на нефть выразились в сокращении российского ВВП на 4 %¹⁰. Благодаря комплексу мер государственной поддержки бизнеса и промышленных предприятий, реализации программы льготной ипотеки для российских семей, поддержки безработных граждан и семей с детьми на общую сумму 2,3 трлн руб. развития наихудшего сценария развития событий для российской экономики удалось избежать [7].

Ключевым фактором создания и развития нашей человеческой цивилизации, а также источником для сохранения достигнутых цивилизационных результатов и инструментом преумножения потенциала общества является труд. В этой связи человечеством принят и реализуется достаточно обширный перечень нормативно-правовых актов международного трудового права, в частности, акты ООН, ряд Конвенций и Рекомендаций МОТ, членство нашей страны в которой позволяет изучать и применять международный опыт, оказывающий существенное влияние на процессы разрешения социально-трудовых споров в России, развития социального партнерства между российским правительством и профсоюзами, а также осуществлять иные меры разумной социальной политики в стране.

Кроме перечисленных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения, существует и успешно применяется также законодательная база Совета Европы, СНГ, ЕАЭС и иные нормативно-правовые акты регулирующего или рекомендательного характера, нацеленные на формирование порядка по вопросам организации труда, разрешение проблем занятости населения, охраны труда и реализации права на труд (в том числе и в условиях пандемии) и т.п. [8].

В Российской Федерации базовым фундаментальным документом является Конституция РФ. В частности, ст. 37 содержит норму о том, что труд в РФ является свободным и каждый гражданин имеет право на защиту от безработицы¹¹. Далее указанные права получили развитие в Трудовом кодексе РФ (ст. 2, 3, 4, 24 и 210). Снижение эконо-

⁹ Прямая линия с Владимиром Путиным. Стенограмма. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://moskva-putinu.ru/> (дата обращения: 01.07.2021 г.).

¹⁰ ЦБ ожидает сокращения ВВП России в 2020 году почти на 4 %. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/10132059> (дата обращения: 03.07.2021 г.).

¹¹ Конституция Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 01.07.2021 г.).

мической активности привело Россию, как и подавляющее большинство государств, к разработке оперативных и эффективных мер, связанных с реализацией гражданами нашей страны права на труд и занятость. Российским правительством с начала пандемии принята программа для защиты прав трудящихся и граждан, которые потеряли работу [9].

При сопоставлении норм трудового права в РФ, Китае и США, зафиксированных в Трудовом кодексе РФ, Законе КНР «О труде» и американском «Национальном законе о трудовых отношениях», попробуем оценить принятые этими странами меры, нацеленные на поддержание баланса между уровнем опасности вируса, здоровья граждан, экономикой и мероприятиями по сдерживанию роста уровня безработицы в целях получения вывода о том, каким образом законодательство о регулировании трудовых правоотношений в указанных странах готово противостоять негативным и форс-мажорным условиям [10].

Следует отметить, что все названные выше законодательные акты определяют права работодателей и работников, роль государства в трудовых правоотношениях, разъясняют, где заканчиваются права одного субъекта и начинаются свободы другого. Например, в Законе «О труде» Китайской Народной Республики (ст. 1, 5, 8 и 10)¹² зафиксировано, что данный закон призван создавать и охранять социалистическую рыночную экономику КНР. При этом государство КНР обязано предпринимать меры по содействию занятости населения и постепенному повышению уровня жизни работников (граждан). Приведенные нормы Закона КНР «О труде» решающим образом способствовали процессу становления экономики Китая и ее трансформации до одной из первых среди крупнейших и экономически развитых стран доковидного периода, а также бурным темпам роста китайского народного хозяйства с середины 2020 г. после ковидного кризиса.

Экономика Соединенных Штатов в начале пандемии показала относительно небольшую рецессию. Однако к ноябрю 2020 г. она потеряла свыше 20,23 млн рабочих мест¹³. Ограничительные меры перехода на удаленный режим работы и закрытие мест общественного питания серьезным об-

¹² Закон КНР «О труде» (в редакции 2018 г.). [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://chinalaw.center/labour_law/china_labour_law_revised_2018_russian/ (дата обращения: 01.07.2021 г.).

¹³ Частный сектор США потерял в апреле 20,23 млн рабочих. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [mesthttps://ru.investing.com/news/economy/article-1968479](https://ru.investing.com/news/economy/article-1968479) (дата обращения: 02.07.2021 г.).

разом усугубили ситуацию и нанесли гигантский экономический ущерб сегментам общепита, сельского хозяйства и производства продуктов питания. Принятые государством меры практически полностью парализовали весь сектор услуг и отдельные сферы производства. В «Национальном законе о трудовых отношениях»¹⁴ одной из основных гарантий является право работников на защиту своих прав и интересов путем создания профсоюзов (разделы 1, 7, 8), что означает предоставление возможности коллективного отстаивания интересов работников. Однако в условиях пандемии и ограничений на массовые мероприятия данные нормы закона утратили свою силу и добиться максимально эффективного баланса между ограничительными мерами и процессом организации труда профсоюзам не представлялось возможным. Пандемия жестко ударила как по финансово-экономическим результатам коллективного труда, так и по правам работников на эффективный, посильный и безопасный труд.

Особенно остро встала проблема организации удаленного или дистанционного труда, поскольку дефиниция «дистанционный труд» не была закреплена ни в законодательстве США, ни в нормативно-правовых актах КНР [11].

В качестве примера эффективного решения данной проблемы следует отметить Трудовой кодекс РФ, в который еще в 2013 г. был включен раздел о правовом регулировании труда дистанционных работников [12]. В декабре 2020 г. в 60-ФЗ15 в данный раздел ТК РФ были внесены необходимые, уточняющие поправки, а именно: реализация права на труд с помощью средств осуществления должных обязанностей дистанционно (ст. 312.1, 312.2, 312.3 и др.)¹⁶. Своевременно принятые законодательные акты по организации труда в нестандартных и форс-мажорных условиях пандемии, позволили руководству РФ в рамках вынужденных ограничительных мер обеспечить защиту жизни и здоровья российских граждан и реализовать указанные меры с максимально возможным сохранением темпов экономического развития и реализацией права россиян на труд [13].

¹⁴ Трудовое законодательство США. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://meet-usa.com/ru/documents/trudovoe_zakonodatelstvo_ssha/ (дата обращения: 01.07.2021 г.).

¹⁵ Новое в российском законодательстве. Консультант-Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/review/fed/fd2020-12-01.html/> (дата обращения: 02.07.2021 г.).

¹⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021). Консультант-Плюс. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 02.07.2021 г.).

Сопоставительный анализ отдельных новелл трудового права России, США и Китая показал, что наиболее достойно пройти тяжелейший период борьбы с вирусом, сохранить национальную экономику и благосостояние граждан, а также гарантировать права на свободный труд, причем в дистанционном формате позволило национальное законодательство России [14]. Статистика показывает, что Россия удерживает уровень занятости населения¹⁷, применив для достижения этой цели максимальное количество наиболее эффективных механизмов. В сферах, где отмечается экономический спад, продолжается большая практическая работа по восстановлению экономики, в основу которой положен обновленный с учетом накопленного опыта план Правительства РФ¹⁸.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: РЕКОМЕНДАЦИИ ПО МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ

В современных условиях необходимо серьезно скорректировать содержание профилактических мероприятий, проводимых предприятиями и организациями. В них должны быть включены постоянный государственный мониторинг охраны труда и соответствующая оценка рисков, в которой должны найти отражения новейшие научные знания, позволяющие защитить работников от заражения новой коронавирусной инфекцией. Предприятиям необходимо отслеживать постоянно обновляющуюся информацию о заражениях, способах его передачи, рекомендуемых мерах защиты, изменениях требований местных и центральных органов государственной власти. Такой мониторинг позволит определить меры охраны труда, которые не повлекут за собой новых, непредвиденных рисков здоровью и безопасности работников (физической и психологической). Все опасные факторы производства, возникающие вследствие новой организации труда и производственных процессов, должны быть выявлены, а соответствующие риски – оценены и минимизированы.

Подобные меры профилактики и защиты, направленные на охрану и безопасность труда меры,

¹⁷ Занятость и безработица в Российской Федерации в марте 2021 года (по итогам обследования рабочей силы). [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/77.htm (дата обращения: 01.07.2021 г.).

¹⁸ Общенациональный план действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике (одобрен на заседании Правительства РФ 23 сентября 2020 г. (протокол N 36, раздел VII) N П13-60855 от 2 октября 2020 г.). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74678576/> (дата обращения: 01.07.2021 г.).

цель которых минимизировать негативные последствия пандемии, содержатся в положениях Конвенции № 155¹⁹ и Рекомендации № 164²⁰:

- Работодатели должны обеспечивать (насколько это обоснованно и практически осуществимо) безопасность и минимизацию угрозы здоровью работников находящихся под их контролем рабочих мест, механизмов, оборудования и процессов. Находящиеся под их контролем химические, биологические и физические вещества и агенты должны быть безопасными для здоровья при условии принятия соответствующих защитных мер.
- Работодатели должны, в случае необходимости, предоставлять работникам соответствующие защитную одежду и средства в целях предотвращения (насколько это обоснованно и практически осуществимо) возникновения несчастных случаев или вредных последствий для здоровья (ст. 16 Конвенции № 155).
- Бесплатно предоставлять работникам соответствующие защитную одежду и средства индивидуальной защиты (пункт 10 (е) Рекомендации № 164).

Работодатели должны, когда это необходимо, принимать меры при возникновении аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве, в том числе, надлежащие меры по оказанию первой помощи (ст. 18 Конвенции № 155). Работодатели должны обеспечить предоставление работникам и их представителям надлежащей и актуальной информации о мерах безопасности и охраны здоровья, возможность консультирования со своими представительными организациями и получать надлежащую подготовку в области безопасности и гигиены труда (ст. 19 Конвенции № 155).

Работники и их представители на предприятии получают надлежащую информацию и подготовку в области охраны труда. Они наделяются полномочиями рассматривать все аспекты безопасности и гигиены труда, связанные с их работой, и работодатели консультируют их по

этим аспектам. Сотруднику, оставившему работу, который имел достаточные основания полагать, что она представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни и здоровья, обеспечивается в соответствии с национальными условиями и практикой защита от необоснованных последствий (ст. 13 Конвенции № 155). В таких случаях работник немедленно извещает своего непосредственного начальника о любой ситуации, о которой у него есть достаточное основание полагать, что она создает непосредственную серьезную угрозу его жизни и здоровью. До тех пор, пока работодатель, в случае необходимости, не принял мер по ее устранению, он не может требовать, чтобы работники возобновили работу, где по-прежнему сохраняется непосредственная и серьезная опасность для жизни и здоровья (ст. 19 (f) Конвенции № 155).

В обязанности работников и их представителей входит сотрудничество с работодателем в области безопасности и гигиены труда (ст. 19 Конвенции № 155). Для этого они должны:

(а) проявлять разумную заботу о собственной безопасности и безопасности других лиц, которые могут быть поставлены под угрозу в результате их действий или бездействия;

(б) соблюдать инструкции, предусмотренные в целях обеспечения собственной безопасности и гигиены труда, а также безопасности и гигиены труда других лиц, и процедуры в области техники безопасности и гигиены труда;

(с) правильно пользоваться устройствами по технике безопасности и защитными средствами и не выводить их из строя;

(д) немедленно извещать своего непосредственного начальника о любой ситуации, которая, по их мнению, может представлять опасность, и которую они не могут устранить самостоятельно;

(е) сообщать о любом несчастном случае или случае повреждения здоровья, возникающем в ходе работы или в связи с ней (пункт 16 Рекомендации № 164).

Во время эпидемии работники могут подвергаться риску заражения инфекцией в ходе выполнения своей работы. Вследствие этого у них может возникнуть посттравматическое стрессовое расстройство. Получившие эти заболевания в связи со своей работой или утратившие трудоспособность, должны иметь право на получение денежной компенсации, а также на медицинскую и сопутствующую помощь, что предусмотрено Конвенцией № 121, принятой в 1964 г. «Об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и професси-

¹⁹ Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 г. на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ). – Электронный ресурс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121449/ (дата обращения: 09.07.2021 г.).

²⁰ Рекомендации № 164 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (приняты в г. Женеве 03.06.1981 г. на 67-сессии Генеральной конференции МОТ). Электронный ресурс. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r164_ru.htm (дата обращения: 09.07.2021 г.).

ональным заболеванием»²¹. Данной Конвенцией также предусмотрено, что иждивенцы (супруги и дети) работников, умерших в результате заболевания, связанного с трудовой деятельностью, имеют право на получение денежных пособий или компенсацию, а также похоронное пособие.

В регулярном перечне профессиональных заболеваний МОТ (2010 г.) приводится список профнедуг, вызываемых воздействием веществ в ходе трудовой деятельности, включая «различные биологические вещества и инфекционные или паразитарные заболевания», а также «посттравматическое стрессовое расстройство»²². Перечень также имеет открытые позиции во всех разделах, касающихся вышеуказанных заболеваний. Эти открытые позиции дают возможность признать другие заболевания или расстройства (в том числе психические или поведенческие), не упомянутые в предыдущих позициях, в том числе, случае, если прямая связь между воздействием факторов риска или веществ, возникающих в ходе трудовой деятельности, и заболеванием (заболеваниями) или расстройством (расстройствами), полученным работником, научно доказана или определена при помощи методов, соответствующих национальному законодательству или практике.

В условиях пандемии работодателям необходимо обеспечить эффективность и последовательность мероприятий по защите физического и психического здоровья своих работников. Для этого им следует выполнять рекомендации центральных и местных органов власти, в том числе касающиеся организации труда. Работодатели должны постоянно оценивать потенциальные риски своей деятельности, пересматривать действующие или разрабатывать новые планы по обеспечению непрерывной деятельности. Эти планы должны соответствовать рекомендациям центральных

²¹ Конвенция № 121 Международной организации труда «Об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием» (принята в г. Женеве 17.06.1964 г. на 48-ой сессии Генеральной конференции МОТ). Электронный ресурс. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c121_ru.pdf (дата обращения: 09.07.2021 г.).

²² Рекомендации № 194 от 2002 года о перечне профессиональных заболеваний предусматривается регулярный пересмотр и актуализация перечня профессиональных заболеваний на трехсторонних совещаниях экспертов для отражения текущей ситуации в странах мира и удовлетворения растущей потребности в международных справочных материалах, отражающих динамику сферы труда. Актуальный перечень, утвержденный в марте 2010 года, представлен в электронном ресурсе МОТ. Электронный ресурс. Режим доступа: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_125137/lang-en/index.htm (дата обращения: 09.07.2021 г.).

и местных органов власти по укреплению готовности предприятий к чрезвычайным ситуациям и поддержке работников и их семей.

Работодатели должны выявлять и минимизировать риски для работников и других лиц, связанных с производством в результате вспышки заболеваний, а также культивировать гигиену труда. Также следует оценивать размер обязательств по выплате компенсации работникам, особенно в секторах экономики с высоким уровнем риска. Необходимо способствовать профилактике и защите работников, доводя до их сведения актуальную информацию. Необходимо укреплять солидарность и не допускать дискриминации работников и больных.

Работники также должны играть важную роль в процессах принятия решений и выработки мер противодействия COVID-19. На уровне предприятий работники и их представители должны не только строго соблюдать правила гигиены труда и нормы ответственного поведения, но и активно взаимодействовать с работодателями в реализации мер профилактики и защиты.

В настоящее время охрана труда на российских предприятиях включает в себя следующие основные профилактические мероприятия, направленные на безопасность и защиту работников:²³

- возможность обработки рук кожными антисептиками при входе работников на предприятие;
- контроль температуры тела работников при входе на предприятие и в течение рабочего дня по показаниям;
- обязательное отстранение работника с повышенной температурой тела и с признаками инфекционного заболевания от нахождения на рабочем месте;
- контроль соблюдения самоизоляции работников на дому на установленный срок при возвращении их из стран, где зарегистрированы случаи новой коронавирусной инфекции;
- информирование работников о необходимости соблюдения правил личной и общественной гигиены;
- качественная уборка помещений с применением дезинфицирующих средств с кратностью обработки каждые 2 часа, уделив особое внимание дезинфекции дверных ручек, выключа-

²³ О рекомендациях для работодателей по профилактике коронавирусной инфекции на рабочих местах. Электронный ресурс Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Режим доступа: https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/news/news_details.php?ELEMENT_ID=15514 (дата обращения: 09.07.2021 г.).

- телей, поручней, перил, контактных поверхностей, мест общего пользования;
- наличие в организации не менее пятидневного запаса дезинфицирующих средств для уборки помещений и обработки рук сотрудников, средств индивидуальной защиты органов дыхания на случай выявления лиц с признаками инфекционного заболевания (маски, респираторы);
 - применение в рабочих помещениях бактерицидных ламп, рециркуляторов воздуха с целью регулярного обеззараживания воздуха;
 - ограничение любых корпоративных мероприятий, а также участие работников в иных массовых мероприятиях на период эпиднеблагополучия;
 - ограничение направления сотрудников в командировки, особенно в зарубежные страны, где зарегистрированы случаи заболевания новой коронавирусной инфекцией.

Пандемия COVID-19 еще раз подтвердила центральную роль охраны труда в защите работающих. В принятой в июне 2019 г. Декларации столетия МОТ²⁴ говорится, что безопасные и здоровые условия труда являются основополагающим фактором обеспечения достойного труда. Неотложность практического осуществления поставленной цели определяет дальнейшую работу МОТ по обеспечению безопасных и здоровых условий труда в рамках основополагающих принципов и прав в сфере труда. Кроме того, приоритетом может стать разработка Конвенции, дополняемой соответствующей Рекомендацией, о защите от биологических опасных факторов, что в условиях нынешней пандемии является важным вкладом в общее дело.

ВЫВОДЫ

Проблема, созданная пандемией COVID-19, может быть преодолена только при условии глобальных и согласованных мер противодействия, осуществляемых на основе беспрецедентного сотрудничества между государствами, социальными партнерами, ассоциациями, международными организациями, экономическими и финансовыми институтами всех уровней. В целях минимизации негативного влияния последствий COVID-19 на сферу трудовых отношений необходимо учитывать многие аспекты, включая охрану труда,

²⁴ Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда (принята 21.06.2019 г. на 108-ой сессии Генеральной конференции МОТ). Электронный ресурс. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_715175.pdf (дата обращения: 09.07.2021 г.).

которая остается главным фактором, призванным охранять здоровье работников, в том числе в ситуациях угрозы для здоровья всего населения.

В целях борьбы с последствиями кризиса, переживаемого всеми странами в настоящее время в связи с распространением COVID-19, нашему государству следует, прежде всего, принимать меры по охране здоровья населения и поддержке экономики. Пандемия ставит правительство перед непростым выбором, который может иметь серьезные последствия не только для здравоохранения, но и для национальной экономики и сферы труда. Без консультаций с социальными партнерами такие решения не будут практически осуществимы и реалистичны. При этом исполнительным органам власти следует проводить консультации и координировать свои действия с техническими организаторами и экспертами, в том числе с научным сообществом, как на национальном, так и на международном уровне.

Международные организации оказывают значительную помощь в выработке и принятии мер, направленных на преодоление медицинских, экономических и социальных последствий пандемии, а также последствий для занятости работников всех секторов, включая самозанятых, нерегулярных и неформальных работников, особенно работающих на малых и средних предприятиях как в городской, так и в сельской местности.

В системе международных трудовых норм МОТ выделяется три составляющие, которые необходимо учитывать при разработке национальной политики противодействия COVID-19, в частности:

1) защита работников на производстве в целях минимизации прямого воздействия коронавируса: повышение эффективности охраны труда; создание условий для гибкой организации труда; предотвращение дискриминации и социального исключения; удержание доступности коллективно финансируемых медицинских услуг, в том числе для незастрахованных работников и их семей; расширение доступа к коллективно финансируемым механизмам оплачиваемого отпуска по болезни, пособиям по временной нетрудоспособности, а также отпуску по уходу за детьми для обеспечения гарантированного дохода всем, кто болен, находится на карантине или осуществляет уход за детьми, престарелыми или другими членами семьи;

2) стимулирование экономики и спроса на труд с помощью следующих мер в сфере экономики и занятости для стабилизации экономической актив-

ности: активной налогово-бюджетной политики; стимулирующей денежно-кредитной политики; целенаправленная кредитно-финансовая поддержка отдельных секторов в целях защиты предприятий, особенно малого и среднего бизнеса;

3) защита занятости и доходов предприятий и работников, пострадавших от косвенного воздействия кризиса в результате закрытия предприятий, перебоев в системах поставок, транспортных ограничений, отмены публичных мероприятий и т.д.: распространение социальной защиты на всех; осуществление программ сохранения рабочих мест (например, механизмов временной занятости, пособий частично безработным и других программ временной помощи предприятиям); введением временных финансовых (налоговых) льгот и мер по выравниванию дохода для под-

держки непрерывной деятельности предприятий, особенно малого и среднего бизнеса, а также самозанятых (например, субсидий, либерализации условий кредитов для решения проблем дефицита ликвидности).

В заключении необходимо отметить, что цель научного исследования была достигнута. В частности, авторами осуществлено научное описание и обоснование необходимости решения проблем, вызванных негативными последствиями пандемии новой коронавирусной инфекции на реализацию трудового права работников. В результате проведенного анализа ситуации в зарубежных странах и в РФ были систематизированы рекомендации для работодателей, направленные на процесс сдерживания пандемии в целях повышения уровня безопасности на рабочих местах.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Radulescu C.V., Ladaru G.-R., Constantin F., Burlacu S., Ioanăș C., Petre I.L. Impact of the COVID-19 pandemic on the Romanian labor market // *Sustainability*. 2021. Т. 13. № 1. С. 1-23.
2. Dancausa Millán M.G., Millán Vázquez de la Torre M.G., Hernández Rojas R., Jimber Del Río J.A. The Spanish labor market: a gender approach // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021. Т. 18. № 5. С. 1-23.
3. Файнбург Г. З. Безопасность и сохранение здоровья работающих: непрощенные уроки коронавирусной пандемии // *Безопасность и охрана труда*. 2020;(1):33-42.
4. Нагибина Н. И., Бестужев А. А. Эффективность организации труда «удаленных» сотрудников: от функциональных задач к программному обеспечению // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами России*. 2020;(9, 6): 62-69.
5. Kalyaev V., Salimon A. I., Korsunsky A. M. Fast mass-production of medical safety shields under COVID-19 quarantine: optimizing the use of university fabrication facilities and volunteer labor // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020. Т. 17 № 10. С. 3418.
6. Кашепов А. В., Афонина К. В., Головачев Н. В. Рынок труда в РФ в 2020-2021 гг.: безработица и структурные изменения // *Социально-трудовые исследования*. 2021;(2(43)):33-44.
7. Левина Е. В., Пак О. А. Обеспечение роста благосостояния граждан в условиях цифровой экономики и больших вызовов пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 – перспективная задача государства // *Экономика и социум: современные модели развития*. 2020;(10(2)):219–232.
8. Головачев Н.В. Пандемия COVID-19, безработица и структура спроса на труд // *Экономика и социум*. 2021;(4-1(83)):810-816.
9. Чекмарев О. П., Лукичева П. М., Конев П. А. Факторы изменения рынка труда России под влиянием пандемии COVID-19 и стратегии адаптации работодателей // *Экономика труда*. 2021;(8(4)):329–340.
10. Головина С. Ю., Раманкулов К. С., Томашевский К. Л., Хасенов М. Х. Трудовое право и социальное обеспечение в государствах ЕАЭС в условиях пандемии COVID-19: опыт Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России // *Российское Право*. 2020;(4).
11. Лютов Н. Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // *Lex Russica*. 2018;(10).
12. Городнова Н. В., Самарская Н. А. Повышение качества жизни населения в современных экономических условиях России // *Дискуссия*. 2019;(3(94)):48–58.
13. Головина С. Ю. Использование информационно-коммуникационных технологий в трудовом праве // *Российский ежегодник трудового права*. 2011;(7).
14. Городнова Н. В., Самарская Н. А. Повышение качества жизни граждан России в процессе реализации инновационных проектов // *Вопросы инновационной экономики*. 2019;(9(3)):721–734.

REFERENCES

1. Radulescu C.V., Ladaru G.-R., Constantin F., Burlacu S., Ioanăș C., Petre I.L. Impact of the COVID-19 pandemic on the Romanian labor market. *Sustainability*. 2021;13(1):1-23.
2. Dancausa Millán M. G., Millán Vázquez de la Torre, M. G., Hernández Rojas R., Jimber Del Río, J. A. The Spanish labor market: a gender approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021;18(5):1-23.
3. Feinberg G.Z. Safety and health of employees: uninvited lessons coronavirus pandemic. *Safety and labor protection*. 2020. No. 1. pp. 33-42.

4. Nagibina N.I., Bestuzhev A.A. Efficiency of labor organization of "remote" employees: from functional tasks to software. Personnel management and intellectual resources of Russia. 2020;9(6):62-69. (In Russ.).
5. Kalyaev V., Salimon A.I., Korsunsky A.M. Fast mass-production of medical safety shields under COVID-19 quarantine: optimizing the use of university fabrication facilities and volunteer labor. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020;1(10):3418.
6. Kashpov A.V., Afonina K.V., Golovachev N.V. The labor market in the Russian Federation in 2020-2021: Unemployment and structural changes. Social and labor research. 2021;43(2):33-44. (In Russ.).
7. Levina E.V., Pak O.A. Ensuring the growth of the welfare of citizens in the digital economy and the big challenges of the COVID-19 coronavirus pandemic is a promising task of the state. Ekonomika i sotsium: sovremennye modeli razvitiya = Economy and society: modern models of development. 2020;10(2):219-232. (In Russ.).
8. Golovachev N.V. The COVID-19 pandemic, unemployment and the structure of labor demand. Economy and society. 2021;83(4-1):810-816. (In Russ.).
9. Chekmarev O.P., Lukicheva P.M., Konev P.A. Factors of changes in the Russian labor market under the influence of the COVID-19 pandemic and strategies for adapting employers. Labor economics. 2021;8(4):329-340. (In Russ.).
10. Golovina S.Yu., Ramankulov K.S., Tomashevsky K.L., Khasenov M.H. Labor law and social security in the EAEU States in the context of the COVID-19 pandemic: the experience of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia. Russian Law. 2020;(4). (In Russ.).
11. Lyutov N.L. Remote labor: the experience of the European Union and the problems of legal regulation in Russia. Lex Russica. 2018;(10).
12. Gorodnova N.V., Samarskaya N.A. Improving the quality of life of the population in modern economic conditions of Russia. Discussion. 2019;94(3):48-58. (In Russ.).
13. Golovina S.Yu. The use of information and communication technologies in labor law. Russian Yearbook of Labor Law. 2011;(7). (In Russ.).
14. Gorodnova N.V., Samarskaya N.A. Improving the quality of life of Russian citizens in the process of implementing innovative projects. Russian Journal of Innovation Economics. 2019;9(3):721-734.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Наталья Васильевна Городнова – доктор экономических наук, профессор, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

Natal'ya V. Gorodnova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia
n.v.gorodnova@urfu.ru



Надежда Александровна Самарская – кандидат экономических наук, доцент, Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

Nadezhda A. Samarskaya – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia
samarskaya_na@mail.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Городнова Н.В. – постановка проблемы; разработка концепции статьи; теоретическая часть; методы и направления исследования; критический анализ литературы; логическое структурирование материала; формулирование выводов.

Самарская Н.А. – анализ результатов исследования; редактирование общих выводов исследования; текстовое и графическое представление результатов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Gorodnova N.V. – stated the problem; developed the conceptual framework of the article; wrote the theoretical part; defined the methods and directions of research; performed the critical analysis of the literature; performed logical material structuring; wrote the conclusions.

Samarskaya N.A. – performed the analysis of the results; edited the general conclusions of the study; developed textual and graphical representations of the results.

Статья поступила в редакцию 15.07.2021; после рецензирования 21.07.2021, принята к публикации 23.07.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 15.07.2021; revised on 21.07.2021 and accepted for publication on 23.07.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-140-145

УДК 331.5

JEL J29

СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК ОСНОВА ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АСПЕКТЕ ИНДУСТРИИ 4.0

О.В. БудзинскаяРГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, Москва, Россия
<http://orcid.org/0000-0003-2922-0800>**АННОТАЦИЯ**

В мировой системе разделения труда главным источником конкурентных преимуществ национальных экономик является человеческий капитал. Создание условий для его приращения требует постоянной настройки и корректировки подсистем воспроизводства трудовых ресурсов под инновационные драйверы экономики. Повышение эффективности процесса воспроизводства трудовых ресурсов, проектирование условий для создания, развития и накопления человеческого капитала является условием активного участия России в конкурентной борьбе на мировых рынках.

Цель работы: выявление и имплементация субъектов системы кадрового обеспечения отраслей экономики, актуализация её конфигурации как основы расширенного воспроизводства трудовых ресурсов, разработка и совершенствование методологических подходов, связанных с повышением эффективности воспроизводства в условиях Индустрии 4.0. В качестве предмета исследования автор рассматривает систему кадрового обеспечения, скоординированная деятельность субъектов которой позволит создать условия для приращения человеческого капитала и обеспечения экономического роста национальной экономики. Результаты исследования предназначены для проектирования системы кадрового обеспечения отраслей экономики.

Ключевые слова: воспроизводство трудовых ресурсов; рынок труда; система разделения труда; занятость; система кадрового обеспечения; цифровая экономика.

Для цитирования: Будзинская О.В. Система кадрового обеспечения как основа воспроизводства трудовых ресурсов в аспекте индустрии 4.0. *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):140-145. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-140-145.

ORIGINAL PAPER

THE PERSONNEL SUPPORT SYSTEM AS A BASIS FOR THE REPRODUCTION OF LABOR RESOURCES IN THE CONTEXT OF INDUSTRY 4.0

O.V. BudzinskayaGubkin Russian State University of Oil and Gas (NIU), Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0003-2922-0800>**ABSTRACT**

In the global system of division of labor, human capital is the main source of competitive advantages for national economies. Creating conditions for the increment of human capital requires constant adjustment of the stages of reproduction of labor resources to the innovative drivers of the economy. Increasing the efficiency of the process of reproduction of labor resources, designing conditions for the creation, development and accumulation of human capital is a condition for Russia's active participation in the competitive struggle on global markets. The aim of the paper is to identify and implement the subjects of the personnel support system for the sectors of the economy, updating its configuration as the basis for the expanded reproduction of labor

resources, development and improvement of methodological approaches related to increasing the efficiency of reproduction in the context of Industry 4.0. As a subject of research, the author considers the personnel system, the coordinated activities of the subjects of which will create conditions for the growth of human capital and ensuring the economic growth of the national economy. The results of the study are intended for designing a system of personnel support for economic sectors.

Keywords: reproduction of labor resources; labor market; division of labor; employment; personnel support system; digital economy.

For citation: Budzinskaya O.V. The personnel support system as a basis for the reproduction of labor resources in the context of Industry 4.0. *Social and labor research*. 2021;44(3):140-145. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-140-145.

ВВЕДЕНИЕ

Стремительное развитие технологий Индустрии 4.0, изменение процессов жизнедеятельности общества ставит под сомнение соответствие базовых принципов организации социально-трудовых отношений современным реалиям, а именно обеспечение социальных гарантий работникам, полной занятости, регулирование оплаты труда коллективными договорами и др. Еще два года назад до пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 невозможно было представить распространение массовой дистанционной работы и учебы в общеобразовательных и высших учебных заведениях, платформенной занятости, краудворкинга под проекты, фриланса. Несмотря на то, что еще 5 лет назад три четверти работников в мире трудились на основании краткосрочных или временных трудовых договоров¹, необходимость быстрого перехода в онлайн вселяла страх и неуверенность в возможность организовать производственный, а, следовательно, трудовой процесс с применением цифровых технологий в полном объеме.

Страхи перед новыми технологиями человечество высказывало и раньше. В XVI в. луддиты устраивали забастовки, выражая протесты перед внедрением ткацких станков. В XXI в. мы стали свидетелями забастовки таксистов против распространения платформ Uber, Lyft.

Позже экономисты попытались вывести закономерности в изменении уровня занятости от внедрения новых технологий в производство. В XIX в. Карл Маркс указывал на замещающую роль капитала к труду, утверждая, что «машина готова сделать наемного работника избыточным». Уже в XX в. Джон Кейнс (в 1930-е гг.) и Василий Леонтьев (в 1950-е гг.) высказывали опасения насчет массовой безработицы [1].

Однако, сегодня можно констатировать: ни один из промышленных переворотов не повлиял

на уровень занятости, а лишь изменил ее структуру, дав импульс развитию новых рынков. Например, в начале 20 в. 90 % населения было занято в сельском хозяйстве, а 100 лет спустя только 3%. Во второй половине 20 в. под влиянием массовой индустриализации основная часть экономически активного населения была занята в промышленности развитых стран, а с масштабированием инструментов Индустрии 4.0 «точка роста» сместилась в сферу услуг. Каждый из перечисленных технологических витков, индустриализация и цифровизация, кардинальным образом меняли устоявшуюся систему разделения труда на трех основных – социальном, технологическом и экономическом уровнях (на них указывал еще в начале 20 в. Макс Вебер) и в соответствующих им общественных институтах [2].

ИЗМЕНЕНИЕ ХАРАКТЕРА ТРУДА

Безусловно, технологические изменения являются основой трансформации системы разделения труда, которая происходит как по горизонтали за счет интеллектуализации, роботизации, цифровизации бизнес-процессов, так и по вертикали – в связи с появлением новых видов деятельности². Очевидно, что скорость изменений в системе разделения труда в условиях Индустрии 4.0 сокращает жизненный цикл профессий и тем самым ускоряет воспроизводственный цикл трудовых ресурсов.

Прежде всего, новая система разделения труда изменяет характер труда, порождает новые профессии, способствует разнообразию видов занятости. Изучению изменения характера труда, распространению платформенной занятости в условиях гигаэкономики посвящены доклады Международной организации труда, Международного банка реконструкции и развития, между-

¹ МОТ: изменения на рынке труда влияют на макроэкономические показатели. 15.06.2015. Электронный ресурс: <https://news.un.org/ru/audio/2015/05/1028081> (Дата обращения: 18.06.2021)

² Щедровицкий П.Г. Вызовы III промышленной революции к инженерному ВУЗу. Электронный ресурс: http://www.gubkin.ru/departaments/educational_activities/advanced_training/retaining_effective_teachers/Shablon/Shchedrovitsky%20P.%20G.%20Lecture%2030.05.2016.pdf (Дата обращения: 15.06.2021)

народных консалтинговых компаний McKinsey, PwC и др.³

По мере усложнения общественного разделения труда профессия как категория претерпевает изменения. Чем глубже происходит технологическое разделение труда, тем сильнее происходит размежевание профессии и специализации. Переход на массовый тип производства положил начало формированию унифицированного представления о профессии и специализации в 20 в., что способствовало развитию социологической науки, включая социологию профессии, социологию труда, индустриальную социологию, социологию образования. У ее истоков стояли Г. Спенсер, К. Маркс, Э. Дюркгейм, М. Вебер, П. Сорокин.

Позже, плановая экономика сформировала запрос на решение практических задач по построению взаимосвязи профессиональных групп, объединенных по трудовым навыкам, умениям, знаниям и системам оплаты труда. Так, В.Г. Подмарков писал, что ядро профессии образует соединение работника с условиями производства и его собственного развития [3].

С переходом к рыночной экономике акцент сместился на место и роль профессии в целостной системе социальных коммуникаций, на пригодность работника к выполнению профессиональных функций, его образование, усиливая практическую значимость научных исследований.

Сегодня границы между профессиями размываются и на первый план выдвигаются личностное призвание, профессиональный выбор, удовлетворенность трудом. Меняются и организационные условия вплоть до перехода на дистанционную работу. В современных условиях профессия – это социальный механизм дифференциации и специализации трудовой деятельности на видовом и внутривидовом уровне, функционирующий как средство развития содержания труда [4].

Внедрение инструментов четвертой промышленной революции – Индустрии 4.0, основанных на киберфизических производственных системах, изменяет характер и содержание труда, увеличивая контролирующие и управленческие трудовые функции персонала. Переход к самоорганизующимся производственным системам способствует формированию профессиональной мобильности и адаптивности работника. Очевидно, что внедрение инструментов Индустрии 4.0 в произ-

водственную деятельность спровоцировало новое разделение труда, которое легло в основу иного проектирования профессиональной деятельности, сократив жизненный цикл профессий. В современном обществе объем информации удваивается каждые три года, каждые семь лет обновляется более половины списка профессий, в среднем 3-5 раз в жизни человек меняет вид профессиональной деятельности⁴. Стоит лишь сказать, что «Атлас новых профессий», подготовленный Агентством стратегических инициатив (АСИ) переиздан уже в третий раз за последние шесть лет!

Анализ профессий из «Атласа» говорит о размывании отраслевых границ, росте широкопрофильных и появлении междисциплинарных, «гибридных» профессий, объединяющих технические и гуманитарные знания. Еще 10 лет назад не существовало многих рабочих мест, наиболее востребованных сегодня. Например, благодаря быстрому развитию цифровизации появились разработчики приложений, аналитики больших данных, менеджеры социальных сетей и др.

Таким образом, сокращение жизненного цикла профессий до трудовой жизни работника (а иногда и меньшего периода) способствует ускорению воспроизводства трудовых ресурсов в условиях Индустрии 4.0, а проектирование адаптивной к внешним изменениям системы кадрового обеспечения является его основой.

СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ КАК ОСНОВА ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Традиционно в России кадровое обеспечение ассоциировалось с системой подготовки кадров. Жестко регламентированная институциональная взаимосвязь между системой образования и отраслями народного хозяйства выражалась в отраслевой направленности деятельности вузов, наличии института распределения и трудоустройства выпускников и т.д. В отечественной экономической литературе до сих пор доминирует представление о системе «кадрового обеспечения» (укоренившееся в еще период плановой экономики) как «комплекс мер, направленный на обеспечение соответствия кадров количественным и качественным требованиям производства» [5], т. е. соответствия трудовых ресурсов потребностям отраслей по определенным номенклатурам профессий и специальностей, что являлось базисом для раз-

³ Изменение характера труда. Доклад Всемирного банка. Электронный ресурс: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf> (Дата обращения: 10.06.2021)

⁴ Europe needs better jobs for better matched skills – Cedefop survey www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/europe-needs-better-jobs-better-matched-skills-edefop-survey

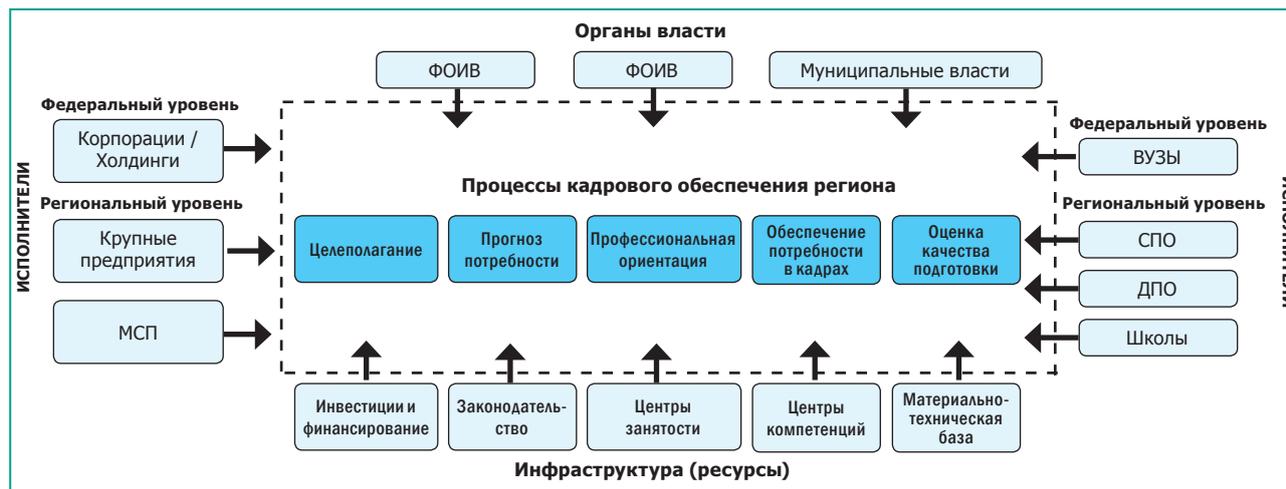


Рис. 1 / Fig. 1. Процессный подход к кадровому обеспечению региона / Process approach to personnel support in the region
 Источник / Source: URL: https://asi.ru/leaders/initiatives/education_leaders/staffing_standard/ (дата обращения: 05.06.2021) / (accessed on 05.06.2021).

вития системы профессионального образования (Анисимов А.И., Дятлов В.А., Козлов А.В.).

Под влиянием становления рыночной экономики термин кадровое обеспечение эволюционировал, а сама система стала одной из важнейших подсистем функционирования рынка труда. Кроме этого, в условиях мировой системы разделения труда, глобальной конкуренции определяющим фактором экономического роста стал человеческий капитал, а систему кадрового обеспечения определили как способ превращения трудовых ресурсов в рабочую силу, человеческие ресурсы, трудовой потенциал, человеческий капитал и т.д.

Наиболее последовательно системный подход к кадровому обеспечению отраслей экономики отображен в «Региональном стандарте кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста», разработанном Агентством стратегических инициатив (АСИ) и утвержденном 7 марта 2017 г. его Наблюдательным советом, который возглавляет Президент России В.В. Путин⁵. В нем, в частности, подчеркивается, что «Кадровое обеспечение становится отдельным объектом управления, вокруг которого выстраивается система требований в виде основных положений Кадрового стандарта», с помощью которого:

- Обеспечивается охват сквозного процесса кадрового обеспечения региона;
- Задействованы разные стороны процесса с различными интересами в сфере кадрового обеспечения региона;

⁵ Кадровый стандарт промышленного (экономического) роста. Электронный ресурс: https://asi.ru/leaders/initiatives/education_leaders/staffing_standard/ (Дата обращения: 5.06.2021)

- Обеспечивается связь разных уровней принятия решений (федеральный/региональный/муниципальный).

В Кадровом стандарте АСИ указано, что этот документ должен содействовать комплексному развитию системы кадрового обеспечения региона. Таким образом, первой из основных характеристик кадрового обеспечения как объекта управления является то, что этот объект есть система. Система кадрового обеспечения, представляющая собой интегральную деятельность (мегасистему) с переходом к рыночной экономике стала более сложной (с собственными объектами и субъектами, целями и институтами, средствами и продуктами) и динамичной.

Несмотря на предпринятую попытку АСИ построения Системы кадрового обеспечения, из стандарта выпал ряд важных для нее и нового технологического уклада субъектов: научные организации, являющиеся генераторами передовых технологий, новых компетенций, корпоративные университеты, сервисные структуры рынка труда и т.д.

Для того, чтобы проиллюстрировать связи между деятельностью субъектов, направленных на кадровое обеспечение отраслей экономики, данные контакты преобразованы в функциональную структуру (рис. 2). Красные стрелки представляют собой кадровые потоки, возникающие в социуме после получения академической степени. Они аккумулируются на рынке труда в качестве рабочей силы. Восходящая спираль у работодателя иллюстрирует «кадровое самообеспечение» – функцию корпоративного обучения и развития персонала. Данная функциональная структура демонстрирует

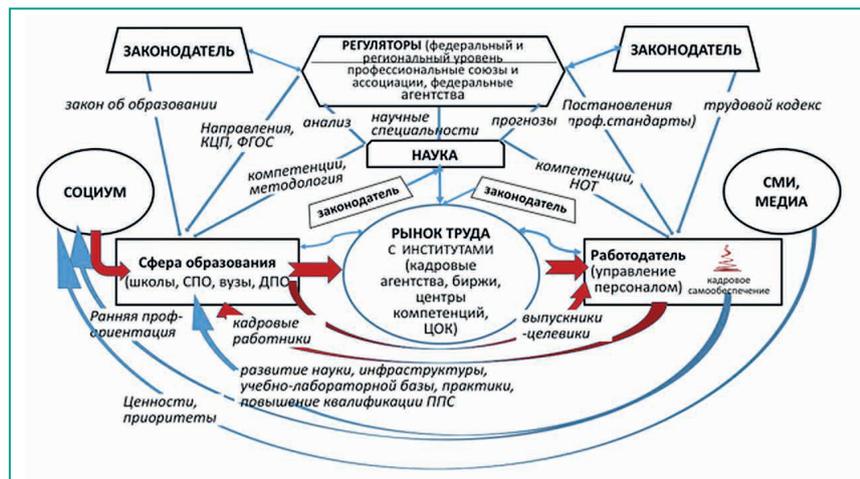


Рис. 2 / Fig. 2. Функциональная структура системы кадрового обеспечения / Functional structure of the personnel support system

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

ет, что система кадрового обеспечения включает в себя множество субъектов, деятельность которых нацелена на расширенное воспроизводство трудовых ресурсов в рамках Индустрии 4.0.

Мы полагаем, что только применение системного подхода к кадровому обеспечению как мегасистеме деятельности множества ее субъектов позволят скоординировать и синхронизировать все подсистемы воспроизводства трудовых ресурсов.

В настоящее время система кадрового обеспечения отрасли экономики представляет собой динамичную мегасистему деятельности, складывающуюся из взаимосвязанных, взаимообусловленных деятельностей множества субъектов:

- образовательных учреждений (государственных, частных, корпоративных) с входящей в них разнообразной инфраструктурой (кампусы, лаборатории, полигоны и прочее);
- хозяйствующих субъектов;
- научных организаций, рождающих новые, актуальные для бизнеса компетенции, обеспечивающих методологическое сопровождение и обоснование управленческих решений в этих деятельности;
- кадровых/рекрутинговых агентств, бирж труда, других посреднических и сервисных структур рынка труда, в частности, центров оценки квалификаций;
- регуляторов федерального и регионального уровня, институты рынка труда, подведомственных им агентств, надзорных органов;
- органов законодательной власти, профессиональных союзов и ассоциаций, экспертных советов, наделенных полномочиями участия в нормировании деятельности в сфере кадрового обеспечения [6].

Совокупная деятельность названных субъектов рассматривается как мегасистема разделения труда и неразрывно связана с воспроизводством трудовых ресурсов в условиях становления и развития Индустрии 4.0.

ВЫВОДЫ

В современных условиях в результате кардинальных технологических и экономических преобразований сформировалась потребность в повышении эффективности воспроизводства трудовых ресурсов. Россия, вступившая на путь инновационного развития испытывает дефицит в главном ресурсе XXI века, трудовом. Со стремительной трансформацией технологического базиса изменились квалификационные требования к трудовым ресурсам. Зарекомендовавшая себя в прошлом двусторонняя взаимосвязь между системой образования и отраслями экономики недостаточна в современных условиях. Эффективизация системы кадрового обеспечения в условиях глобальной конкуренции Индустрии 4.0 и рыночных условиях хозяйствования помимо системы образования и работодателей позволила выявить и иные субъекты: научные организации, являющиеся генераторами передовых идей, институты рынка труда, инжиниринговые сервисы, профессиональные ассоциации, представители власти федерального и регионального уровня и т.д.

В условиях неоднородности технологического ландшафта промышленности в России инициация государством цифровой трансформации встречает энтропийное сопротивление. Очевидно, что инвестиции в человеческий капитал являются производными от инвестиций в новые техноло-

гии. Но если в экономике спрос на инновации отсутствует, то он отсутствует и на комплементарный человеческий капитал.

Происходящие процессы инновационного развития требуют государственной поддержки и поддержки частного бизнеса, а это в свою очередь требует программных, целевых методов управления. Иначе говоря, для развития промышленности столь же важно наличие программы совершенствования кадрового обеспечения, как и программа «Цифровая экономика» для модернизации страны в целом. Отдельными хозяйствующими субъектами в настоящее время уже реализуются независимые друг от друга проекты, но реализация их скоординировано и син-

хронизировано относительно общей цели представляет сложную методологическую задачу.

Следовательно, только координация всех субъектов системы кадрового обеспечения отраслей экономики, деятельность которых нацелена на приращение человеческого капитала в условиях быстро сменяющихся технологий на всех подсистемах воспроизводства трудовых ресурсов, позволит обеспечить человеческими ресурсами (носителями передовых компетенций) технологический прорыв, необходимый для России в аспекте Индустрии 4.0. Иначе, отставание одной подсистемы из совокупности подсистем тормозит развитие кадрового обеспечения в целом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Будзинская О.В. Безлюдное производство: страх или неизбежная реальность // Инновации и инвестиции. 2018;(10):63–68.
2. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016.
3. Подмарков В.Т. Человек в мире профессий // Вопросы философии. 1972;(8):54.
4. Модель И.М., Модель Б.С. Профессиональная культура предпринимателя // Социологические исследования. 1997;(10).
5. Сидунова Г.И. Кадровая политика региона: инновационный подход: монография / Сидунова Г.И. М.: Высшая школа, 2003. 132 с.
6. Будзинская О.В., Мартынов В.Г., Шейнбаум В.Г. Кадровое обеспечение ТЭК как объект программирования и проектирования // Социально-трудовые исследования. 2020;4(41):135–144.

REFERENCES

1. Budzinskaya O.V. Desolate production: fear or unavoidable reality. Innovations and investments. 2018;(10):63-68. (In Russ.).
2. Weber M. Economy and society: essays of understanding sociology. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics; 2016.
3. Podmarkov V.T. A person in the world of professions. Questions of philosophy. 1972;(8):54. (In Russ.).
4. Model I.M., Model B. S. Professional culture of an entrepreneur. Sociological research. 1997;(10). (In Russ.).
5. Sidunova G.I. Personnel policy of the region: an innovative approach: monograph. Moscow: Higher School; 2003. 132 p. (In Russ.).
6. Budzinskaya O.V., Martynov V.G., Sheinbaum V.G. Personnel support of the fuel and energy complex as an object of programming and design. Social and labor relations. 2020; 4(41):135-144. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Ольга Владимировна Будзинская – кандидат экономических наук, доцент РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина, Москва, Россия.

Ol'ga V. Budzinskaya – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Gubkin Russian State University of Oil and Gas (NIU), Moscow, Russia.
budzinskaya@bk.ru

Статья поступила в редакцию 28.07.2021; после рецензирования 29.07.2021, принята к публикации 30.07.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 28.07.2021; revised on 29.07.2021 and accepted for publication on 30.07.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-146-156

УДК 331.1

JEL J21

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОТНИКОВ: СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ УРОВНЯ

М.С. Литвиненко

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ, Курганский филиал, Курган, Россия
<https://orcid.org/0000-0001-5107-7321>

И.А. Кулькова

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-1975-0875>

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – понятийно-терминологический аппарат системы управления конкурентоспособностью работников, направленной на обеспечение эффективного взаимодействия сфер труда и непрерывного профессионального образования. Цель работы – аудит понятия конкурентоспособности работников для выработки единообразия его употребления и разработка моделей управления и повышения конкурентоспособности работников в системе непрерывного профессионального образования. При проведении исследования использованы методы терминологического анализа, сравнительного анализа и обобщений, анализа научной литературы и интернет-источников, синтеза, системно-структурный подход. В результате исследования скорректировано определение «конкурентоспособность работников» на основе анализа существующих подходов к исследуемому понятию, а также с учетом его особенностей в сфере труда и системе непрерывного профессионального образования для достижения однозначности понимания этого понятия специалистами, различными категориями работников, участвующих в развитии системы управления конкурентоспособностью работников и повышения ее уровня. Авторы делают выводы о том, что целесообразно формирование системы управления конкурентоспособностью работников, включающей анализ основных управленческих функций и механизма ее повышения: при устройстве на работу на рынке труда (во внешней среде) и при выполнении работы на производстве (во внутренней среде), и о возможности ее применения при повышении конкурентоспособности работников различных категорий, сфер деятельности, с учетом особенностей отечественной экономики и российского рынка. Кроме того, авторами сформулированы предложения по использованию «конкурентоспособность работников» органами государственной власти и государственными службами занятости населения при разработке стратегических направлений и реализации мероприятий по управлению конкурентоспособностью работников на рынке труда и повышению ее уровня; в педагогической деятельности преподавателей учебных заведений по экономике труда и менеджменту.

Ключевые слова: конкуренция; конкурентоспособность; работники; конкурентоспособность работников; функции управления; непрерывное профессиональное образование; система управления.

Для цитирования: Литвиненко М.С., Кулькова И.А. Конкурентоспособность работников: современные инструменты управления и повышения ее уровня. *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):146-156. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-146-156.

ORIGINAL PAPER

EMPLOYEE COMPETITIVENESS: MODERN MANAGEMENT AND IMPROVEMENT TOOLS

M.S. Litvinenko

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Kurgan Branch, Kurgan, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-5107-7321>

I.A. Kul'kova

Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-1975-0875>

© Литвиненко М.С., Кулькова И.А., 2021

ABSTRACT

The target of the research is the conceptual and terminological apparatus of the employee competitiveness management system, aimed at ensuring effective interaction between the spheres of work and continuing professional education. The paper aims to audit the concept of employee competitiveness to develop integrity of its use and develop management models and increase the competitiveness of employees in the system of continuing professional education. The authors apply the methods of terminological analysis, comparative analysis and generalizations, analysis of scientific literature and Internet sources, synthesis, system-structural approach. As a result of the study, the definition of "competitiveness of employees" has been adjusted based on an analysis of existing approaches to the concept under study, as well as taking into account its features in the labor market and the system of continuing professional education to achieve an unambiguous understanding of this concept by specialists, various categories of professionals involved in the development of the system of the employee competitiveness management and increasing its level. The authors conclude that it is advisable to form a system for managing the competitiveness of employees, including an analysis of the main management functions and the tools for improving it: when applying for a job in the labor market (in the external environment) and when performing work in production (in the internal environment), and on the possibility of its application when increasing the competitiveness of workers of various categories, spheres of activity, considering the peculiarities of the domestic economy and the Russian market. In addition, the authors propose to use the concept of "competitiveness of employees" by public authorities and state employment services in the development of strategic directions and implementation of measures to manage the competitiveness of workers in the labor market and increase its level; in the pedagogical activity of teachers of educational institutions in labor economics and management.

Keywords: competition; competitiveness; employees; employee competitiveness; management functions; continuing professional education; management system.

For citation: Litvinenko M.S., Kul'kova I.A. Employee competitiveness: Modern management and improvement tools. *Social and labor research*. 2021;44(3):146-156. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-146-156.

ВВЕДЕНИЕ

В XXI веке с каждым годом становится все более понятна важность человеческого капитала. Именно человеческие, а не природные ресурсы сегодня максимально приоритетны и стоят во главе угла развития любой страны. Именно от профессионализма людей зависит в первую очередь движение вперед и процветание любой компании. Однако для того, чтобы государство стало действительно конкурентоспособным, необходимо заниматься не только подготовкой квалифицированных специалистов, но и воспитанием и развитием личности, помогать каждому выпускнику вуза, а затем и каждому работнику совершенствовать свои квалификационные знания и умения, правильно оценивать свои способности, предпринимать действия для развития и роста и, конечном счете, для повышения своей конкурентоспособности¹.

ПОНЯТИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ: СУЩНОСТЬ И ИСТОЧНИКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

Для эффективного управления конкурентоспособностью работников необходимо выяснить, что скрывается за определением «конкурентоспособность работников», понять сущность этого понятия, источники возникновения и механизмы повышения конкурентоспособности. Давайте рассмотрим

¹ Андреев В.И. Конкурентология. Казань: Центр инновационных технологий, 2013. С. 6–7.

каждое слово этого словосочетания и проанализируем его, разобрав процесс толкования. Начнем с понятия «конкурентоспособность».

В последнее время в связи с обострением конкуренции на региональных и глобальных рынках концепция конкурентоспособности привлекает особое внимание ученых и экономистов.² Конкуренция представляет собой основной инструмент в условиях современного рынка [1]. При толковании слова можно понять, что его значение связано со стремлениями и соревнованиями, при этом рассматривается совместная работа. Фактически это необходимость мотивировать каждого гражданина на саморазвитие и достижение лучших результатов в определенных сферах. При этом особенный упор следует делать на внедрение инноваций и прогресс в сфере современных технологий [2].

На основании мнения Станкевича можно сделать вывод, что под соревнованием воспринимается любая деятельность, в которой участвуют несколько человек, стремясь к одной цели, при этом каждый из них старается сделать свою работу значительно лучше.³

В условиях конкуренции каждый индивид стремится достигнуть определенных преимуществ, при

² Pilinkienė V., Deltuvaitė V., Daunorienė A., Gaidelys V. Concept of Competitiveness and Methodological Principles of Competition Assessment. In: Competitiveness Creation and Maintenance in the Postal Services Industry. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31906-3_1

³ Stankiewicz M. J. The competitiveness of businesses, Building competitiveness companies in the conditions of globalization, 2005, Home Organizer, Torun.

этом цели остальных людей вокруг него аналогичны, неизменны также и заданные условия [3].

Само понятие конкуренции очень долго использовалось лишь по отношению к конкретным индивидам, обозначая соревнование для того, чтобы достигнуть максимальной выгоды. При обращении к изначальному латинскому слову можно выделить две особенности: в первую очередь, совместную работу и стремления в команде, а, во вторых, возможность выбора способа, которым будет достигаться цель [4, с. 202].

Представители теории классической экономики Смит и Рикардо, определили конкурентоспособность как использование конкурентных преимуществ с целью увеличения производственной мощности, которая различается в зависимости от страны или отрасли производства из-за различных технологий, которые используются в производстве, разделении работы и специализации.⁴

Конкурентоспособность следует изначально рассматривать на основании специальных экономических словарей⁵, что позволяет сделать вывод о совокупности товаров или услуг, а также разнообразных объектов и субъектов рыночных отношений, которые обладают отличительными признаками и способны на равных выступать на рынке. Можно лишь только предполагать, что авторами словарей к субъектам и объектам рыночных отношений отнесен и работник, поскольку работник на рынке труда может выступать в равной степени как в качестве субъекта, так и в качестве объекта рыночных отношений. «Работник может рассматриваться как объект при воздействии на его конкурентоспособность со стороны управляющего субъекта (например, работодателя). В то же время, выступая в качестве самостоятельного экономического агента на рынке труда или осуществляя самостоятельные действия в направлении повышения своей конкурентоспособности, работник является субъектом» [5, с. 18].

Отдельно рассмотрим категорию «работники», связанное, прежде всего, с человеком как субъектом экономической жизни, подчиняющегося основным биологическим и физиологическим законам, а также законам развития общества и экономики.

⁴ Pilinkienė V., Deltuvaite V., Daunorienė A., Gaidelys V. (2017) Concept of Competitiveness and Methodological Principles of Competition Assessment. In: Competitiveness Creation and Maintenance in the Postal Services Industry. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31906-3_1

⁵ Блэк Дж. Экономика: Толковый словарь: Англо-русский. М.: ИНФРА-М. Весь мир. 2000. 829 с.
Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р., Пуляев В.Т. Краткая экономическая энциклопедия. СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1998. 507 с.
Большой экономический словарь. / Под ред. А.Н. Азриллиана. 2-е доп. и перераб. М.: Институт новой экономики. 2005. 1376 с.

Практически работники оцениваются на основании нескольких показателей, чаще всего речь идет об уровне образования и профессионализма, а также дополнительно характеризуется здоровьем. Кроме того, по мнению В.Н. Белкина, оцениваться может не только способность к труду, но и реальная сила, содержащаяся в человеке, наличный запас его мускульной, нервной и умственной энергии. Также автор утверждает, что только лишь при наличии определенных данных, человек может быть способен к конкретному труду [6]. Иными словами можно говорить о том, что каждый работник является уникальным носителем способностей, которые в дальнейшем применяются в работе.

Следует отметить сходство понятий «работники» и «рабочая сила», которое прежде всего заключается в том, что многие ученые под рабочей силой и работниками понимают экономически активное население или человеческие ресурсы для труда, указывая разные категории населения. Под работниками и рабочей силой и до Маркса, и в его время, и после него понимали разные категории людей. В настоящее время во всем мире признано, что реальными людскими ресурсами труда является экономически активное население. В экономической теории и статистике большинства стран работники и рабочая сила рассматривается также как экономически активное население. Вышеизложенное позволяет нам под работниками понимать экономически активное население, обладающее определенными количественными и качественными характеристиками, которые могут быть использованы при производстве товаров или оказании услуг.

Анализ литературных источников по проблеме конкурентоспособности работников показал, что в качестве синонима «конкурентоспособность работника» применяют термины «конкурентоспособность человека как субъекта экономической жизни», «конкурентоспособность персонала», «конкурентоспособность рабочей силы», «конкурентоспособность трудовых ресурсов», «конкурентоспособность потенциала управленческого работника и персонала», а также «конкурентоспособность рабочего, специалиста и менеджера» и т.д. [7, с. 34].

Хотелось бы отметить, что понятие «конкурентоспособность работников» по своему содержанию достаточно близко к понятию «конкурентоспособность персонала», однако не подменяет его, т. к. персонал относится к работающей единице структурного подразделения, а работник (помимо работника предприятия) на рынке труда может входить в разряд ищущих работу.

Н.В. Брыкина [8] рассматривает конкуренто-

способность работников двояко. С одной стороны, в качестве характеристики работника, определяемой на основании особенностей проявления как на рынке труда, так и в процессе работы в конкретной организации, когда основой является личностный потенциал. С другой стороны, как основу формирования конкурентоспособности. В частности, она задается вопросом: сможет ли сотрудник эффективно проходить обучение, выполнять основные производственные задачи, есть ли возможность сформировать у него нужные знания, умения и навыки в рамках адаптации и стажировки на новом месте работы, в дальнейшей его профессиональной деятельности и интегрировать профессиональные и личностные качества в постоянно меняющихся условиях, а также способен ли изменить траекторию личностного развития и управлять собственной жизнью и профессиональной деятельностью?

Конкурентоспособность специалиста зависит от его ресурсов и предполагает активную позицию самого субъекта в условиях конкуренции на рынке труда [8, с. 17], которая необходима для того, чтобы гарантировать соотношение спроса и предложения. В частности квалифицированные специалисты, которые обладают определенными конкурентными преимуществами и способностью к обучению всегда будут востребованы работодателями. Таким образом, конкуренция на рынке труда – это процесс управления субъектом своими конкурентоспособными преимуществами для достижения победы или других целей в борьбе с конкурентами. Конкурентоспособность работников является условием соответствия этого товара спросу и определяет способность «быть выбранным» из аналогичных объектов на данном рынке [8, с. 17].

Н.В. Брыкина выделяет основные подходы к определению и содержанию понятия «конкурентоспособность работников» в социальном и психологическом плане. В частности, она считает, что конкурентоспособность является комплексной характеристикой, составляющие компоненты которой меняются в зависимости от потребности конкретной сферы. Необходимо понимать, что в современных условиях конкурентоспособность является не формальным понятием, а реальной характеристикой, которая используется при найме на работу, при оценке сотрудника или компании в целом. Это профессиональная характеристика субъекта, определяемая объективными и субъективными обстоятельствами, личностными индивидуальными особенностями работников и их поведением на рынке труда и на производстве.

Некоторые ученые, занимающиеся изучением вопросов конкурентоспособности работников, отмечают: конкуренция между работниками определяется их трудовыми свойствами, а конкурентоспособность характеризует меру развитости и использования этих трудовых свойств у одного работника по сравнению с другими [9]. Есть также и другое мнение ученых, которые предпочитают говорить не о конкурентоспособности работника, а о конкурентоспособности рабочей силы, понимая под этим такой набор качеств, который определяет преимущества в системе трудовых отношений по сравнению с другими участниками [10]. Ряд ученых считают конкурентоспособность рабочей силы основой для ранжирования регионов [11].

Давая определение конкурентоспособности работника, Н.В. Терзи выражает ее в качественных параметрах и стоимости. Кроме того, по его мнению, следует рассматривать конкурентоспособность не только отдельного работника, но и в целом конкурентоспособность персонала организации (отрасли) [12, с. 261].

По мнению Т. Исмаилова и Р. Исмаиловой, под уровнем конкурентоспособности работников следует понимать специфические характеристики и требования внешнего или внутреннего рынка к ним с точки зрения конкурентоспособности [13].

Таким образом, анализ существующих подходов к понятию «конкурентоспособность работников» позволил выявить несколько принципиальных позиций исследователей и ученых и выделить два основных теоретических подхода (направления) к конкурентоспособности работников – при устройстве на работу на рынке труда (во внешней среде) и при выполнении работы на производстве (во внутренней среде).

Во внешней среде рынка труда необходимо рассматривать вопрос конкурентоспособности работников с позиции, где каждый работник оценивается именно в формате его должностных обязанностей, с точки зрения его пригодности к производительной работе на конкретной должности, рабочем месте. Рыночная экономика требует от сотрудников удовлетворять потребности по отношению к определенному рабочему месту, при этом учитываются требования, выдвигаемые руководством.

Отношения между тремя субъектами взаимодействия в данном случае включают в себя:

- 1) потребителя услуги (ищущего работу);
- 2) посредника услуги (службы занятости, кадровые агентства, агентства по трудоустройству и т.п.);
- 3) представителя предприятия/бизнеса (работодателя).

Сторонники второго направления представляют конкурентоспособность работников как систему непрерывного профессионального образования на протяжении всей трудовой деятельности. Выстраивание отношений системы профессионального образования и промышленных предприятий, организаций, учреждений сторонниками второго направления имеют в своем составе три основных субъекта для взаимодействия между собой:

1) потребителя образовательной услуги (обучающегося);

2) производителя образовательной услуги (образовательное учреждение, предлагающее образовательную услугу).

3) представителя предприятия/бизнеса (работодателя).

На основании выше изложенного, правомерно рассматривать конкурентоспособность работников на рынке труда как совокупность качественных (уровень образования, успеваемость, результаты аттестации, профессионально-квалификационный уровень, научно-технические знания, дисциплинированность и др.) и количественных (периодичность повышения квалификации, опыт (стаж) работы в конкретной профессиональной области и др.) характеристик работников, которые проявляются в борьбе за получение определенного рабочего места и формируются в системе непрерывного профессионального образования.

Таким образом, изучение сущности понятия «конкурентоспособность работников» позволило сконструировать его определение.

Конкурентоспособность работников – это совокупность профессиональных и индивидуальных способностей экономически активного населения, определяемых количественными и качественными параметрами, подвергающимися изменению в системе непрерывного профессионального образования, и позволяющих обеспечить эффективную трудовую деятельность.

УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ РАБОТНИКОВ

Конкурентоспособность работников непрерывно изменяется, что должно быть учтено в системе управления конкурентоспособностью работников.

На рис. 1 приведена предлагаемая нами система управления конкурентоспособностью работников, включающая в себя четыре основные функции управления: планирование (прогнозирование), организация, мотивация и контроль. Указанные функции оказывают непосредственное воздействие на

уровень конкурентоспособности работников. По нашему убеждению, для управления конкурентоспособностью работников необходимо регулярно отслеживать уровень ее изменения и осуществлять его корректировку.

Объектом управления, по нашему мнению, являются действия работников, направленные на повышение их конкурентоспособности в системе непрерывного профессионального образования, рассматриваемой нами с позиции концепции *Life long learning*, т. е. осуществление образования на протяжении всей жизни, а не образование без перерыва. Субъектом же управления на внешнем рынке труда должны выступать местные органы власти, Федеральная государственная служба занятости населения, образовательные учреждения, кадровые агентства по трудоустройству и др., на внутреннем рынке труда – организации, предприятия, учреждения, холдинги, компании и др., выступающие в роли работодателей.

Планирование и прогнозирование конкурентоспособности работников, мы полагаем, должно осуществляться на основе ежегодных планов, по которым происходит обучение работников. При этом должно учитываться, что необходимо развивать навыки не только новичков, но и тех сотрудников, которые уже выполняют свои должностные обязанности, т. е. принцип непрерывности обучения каждого работника должен соблюдаться в течение всей его трудовой жизни. Кроме того, следует учитывать несколько аспектов, касающихся процесса организации обучения, начинающегося с определения потребности в обучении на основе:

- оценки потребности в сотрудниках конкретной компании, на основании которой формируются планы по их обучению и повышению квалификации на следующий год;
- составления проектов планов повышения квалификации и обучения работников;
- анализа и рассмотрения программ, по которым проводится обучение и повышение квалификации работников.
- лимитов по финансированию обучения, повышения квалификации.

Детальный анализ потребностей работодателей и выявление тенденций в этой области позволяют надлежащим образом осуществлять управление конкурентоспособностью работников. Здесь существует два варианта. Первый заключается в обеспечении работы по удовлетворению сформировавшегося на рынке труда спроса путем подготовки соответствующих специалистов. Второй вариант – это работа над формированием спроса на

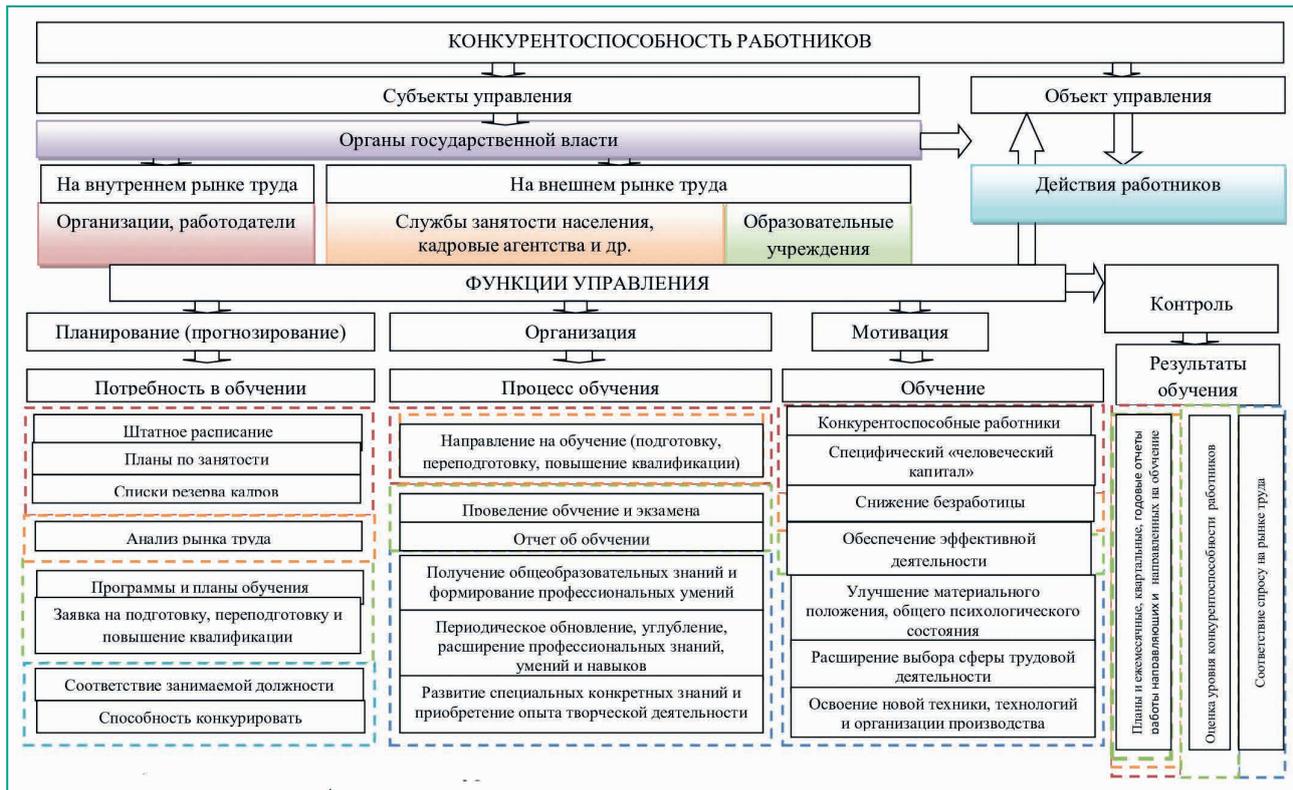


Рис. 1 / Fig. 1. Система управления конкурентоспособностью работников / Employee competitiveness management system
 Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

определенную категорию работников. [14]. Стоит заметить, что часто встречаются случаи, когда специалисты, повысившие квалификацию, не могут удовлетворить свою потребность в применении новых полученных знаний на новом рабочем месте.

Необходимо заметить, что анализ потребностей и тенденций рынка труда осуществляется исключительно на основании данных, которые имеются в службе занятости. Поэтому можно судить о недостаточной объективности анализа. В качестве примера можно привести спрос на юристов и экономистов, который, согласно официальной статистике, существенно ниже, чем реальные данные. Причина всего этого заключается в том, что работодатели крайне редко ищут квалифицированных сотрудников с хорошим опытом в базе данных службы занятости, на деле все происходит иначе [14].

Сейчас существует достаточно инструментов для работодателей, позволяющих найти нужных работников. Это и специальные сайты с вакансиями и резюме, разнообразные приложения и др. Все это пользуется огромной популярностью благодаря своему удобству и доступности. Подобный способ поиска работы и сотрудников стал основным, а потому на его основе часто проводятся исследования, посвященные дисбалансу спроса на рынке труда, выявлению его локальных, а также глобальных тенденций и не только. [15, с. 42].

Иногда статистические данные приводятся и отдельными учреждениями, исследователями и агентствами, но их анализы тоже являются достаточно ограниченными по ряду причин [14]. Поэтому в вопросах изучения спроса среди работодателей и выявления тенденций на рынке труда для получения максимально объективных данных требуется прибегать к использованию всех доступных источников информации. В свою очередь организация процесса управления должна осуществляться поэтапно, в соответствии с потребностями, целями и инструментами.

В рамках систематического повышения квалификации сотрудников Л.И. Бухалков приводит такие этапы:⁶

1. Получение общих знаний в конкретной области, постепенное формирование практических навыков, накопление теоретической базы. В рамках данного этапа осуществляется получение фундаментальных знаний, что преимущественно происходит в общеобразовательных и высших учебных заведениях.

2. Целенаправленное получение определенных знаний, приобретение базового опыта в рамках деятельности.

3. Систематическое повышение квалификации,

⁶ Бухалков Л.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала. М.: ИНФРА-М, 2005. 190 с.

являющее собою обновление, а также получение новых знаний, обретение дополнительных навыков, что необходимо для обеспечения более эффективной трудовой деятельности в соответствии со сформированными условиями рынка труда спросом.

На самом деле мотивацией повышения конкурентоспособности должны заниматься не только работодатели, но и само государство, что обуславливается взаимосвязанностью подготовки кадров, эффективности предприятий и состояния экономики государства. Таким образом, в стимулировании трудящихся к систематическому повышению своей квалификации, навыков и общей образованности на самом деле заинтересовано больше сторон, чем кажется на первый взгляд.

Увеличить количество высококвалифицированных кадров возможно путем их воспитания, мотивации, роста престижа тех профессий, которых не хватает.

Стоит заметить, что в быстроразвивающихся странах с высоким уровнем научно-технологического прогресса наблюдается увеличение требований к работникам, в соответствии с чем они тратят больше времени, сил и средств на профессиональное обучение и повышение квалификации. В государствах, где уровень жизни находится на низком уровне, наблюдается обратное. Здесь базового обучения зачастую достаточно для обеспечения спроса работодателей, а затраты ресурсов на обучение сравнительно низкие. Поэтому мотивация по повышению конкурентоспособности полностью возлагается на само государство.

Зачастую работники не осознают необходимости постоянного обучения. Они отдают предпочтение сиюминутной выгоды, не желая потерять работу или искать альтернативу, а потому не тратят средства на повышение квалификации, в чем часто не заинтересованы и сами работодатели. Суть в том, что работодатели не всегда способны справиться с расходами, которых требует обучение. Они также не могут контролировать правильность расходования средств на эти цели, а сроки обучения могут не соответствовать нуждам предприятия на данный момент.⁷ В ряде случаев обучение просто оценивается как нецелесообразная трата средств [16].

Обучение стоит рассматривать как крайне важный аспект, позволяющий предприятию стабильно развиваться и конкурировать на рынке, попросту обеспечивая свое функционирование в дальнейшем. Поэтому обучение, по сути, один из видов инструментария управления предприятием [17, с. 44].

⁷ Бухалков Л.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала. М.: ИНФРА-М, 2005. 190 с.

Таким образом, повышение конкурентоспособности и обеспечение мотивации к систематическому обучению способствует повышению эффективности предприятия, что сказывается на уровне экономики государства и позволяет повысить качество жизни работника [5, с. 74].

Как утверждает Т.Г. Озерникова, рост конкурентоспособности способствует сокращению безработицы, сглаживанию проявлений социальной напряженности в коллективе, повышению уровня жизни. Автор явно указывает на зависимость экономического состояния государства от мотивации к труду и повышению квалификации. Повышение конкурентоспособности дает сотруднику возможность почувствовать себя увереннее, поскольку это способствует росту его заработной платы, позволяет ощущать свою востребованность и дает уверенность в будущем.

Важно чтобы с ростом своей конкурентоспособности работник ощущал позитивные изменения на рабочем месте, да и в личной жизни тоже, в противном случае у него появится желание сменить место работы. Потеря квалифицированного сотрудника, особенно если предприятие вложило в него средства, силы и время – это неблагоприятный вариант развития событий, значимая потеря, ведущая к негативным последствиям.

Т.Г. Озерникова утверждает, что повышение конкурентоспособности работников для организации не самоцель, а средство достижения ее стратегических целей. По мнению, О.И. Иванова и М.М. Наими, повысить конкурентоспособность организации можно, если только увеличить конкурентоспособность ее работников: развить трудовой потенциал, сформировать необходимые компетенции, отвечающие требованиям производственных и управленческих процессов [18].

Соответственно, необходимо учитывать существующие условия, в которых конкуренция регулярно развивается. Все сотрудники обязательно должны иметь условия для того, чтобы обучаться и развиваться внутри той организации, где они работают. Однако, в сфере управления это может стать серьезной мотивационной проблемой. Нужно будет минимизировать негативные факторы принуждения и увеличить способы поощрения, которые будут в дальнейшем стимулировать к достижению лучших результатов.

Основная задача руководителей каждой компании заключается не только в том, чтобы изначально принимать сотрудников на работу, которые достаточно конкурентоспособны на рынке труда, но и систематически поддерживать, повышать уровень

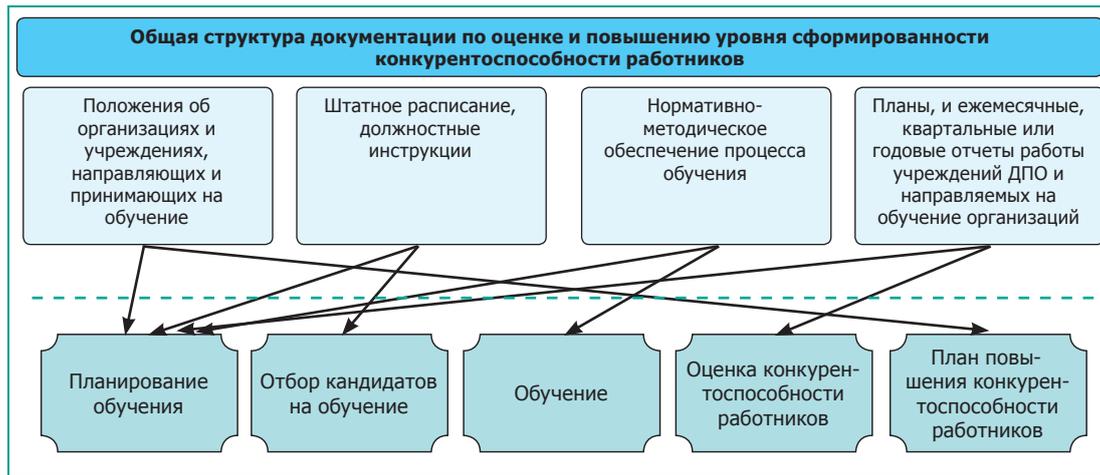


Рис. 2 / Fig. 2. Система комплексного управления конкурентоспособностью работников в системе непрерывного профессионального образования / Integrated management of the competitiveness of employees in the system of continuing professional education

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

их конкурентоспособности, предоставляя возможности для обучения и повышения квалификации. Дополнительно следует ориентировать работодателей на необходимость предоставления работникам должных условий труда и систему мотивации, предполагающую осознанное применение различных стимулов в отношении отдельных групп работников [5, с. 75]. Только с помощью подобного подхода можно не только произвести удержание сотрудников на рабочем месте, но и способствовать росту уровня их конкурентоспособности и улучшению выполнения ими должностных обязанностей.

Контрольная функция управления конкурентоспособностью работников также заслуживает особого внимания, так как процесс контроля непрерывного профессионального образования является важным не только для образовательных учреждений, но и имеет экономические и социальные последствия для общества в целом. Контроль уровня роста конкурентоспособности работников должен осуществляться на основе оценки эффективности управления им в системе непрерывного профессионального образования, в том числе оценки эффективности управления этим образованием.

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ

Для комплексного управления уровнем роста конкурентоспособности работников нами предлагается реализация непрерывного ее повышения по схеме, представленной на рис. 2.

Независимо от имеющегося уровня образования работников региона, следует развивать систему дополнительного профобразования. В современных условиях важно учитывать новые технологии, ко-

торые помогают освоиться на рынке труда и успешно справляться с должностными обязанностями. Внутри каждого производства обязательно нужно ориентироваться на создание своей внутренней системы обучения, включающую в себя не только повышение квалификации, но и саморазвитие. Фактически образование каждого работника должно быть непрерывным: начиная со школы, учебного учреждения, где получил специальность, на рабочем месте, где процесс совершенствования никогда не заканчивается. Только лишь в условиях подобной динамики работник может оставаться конкурентоспособным в условиях современной рыночной экономики.

Обеспечение высокого уровня конкурентоспособности может осуществляться за счет представленной целевой модели [19] (рис. 3).

Как показывает анализ мирового и отечественного опыта, универсальной или идеальной системы профессионального образования пока не существует. В разных странах и на различных предприятиях действуют свои собственные формы подготовки работников, значительно отличающиеся друг от друга, как по содержанию, так и по срокам, а главное – по уровню профессионального образования работников. Всякая система подготовки работников вообще и система управления конкурентоспособности работников в частности, чтобы быть наиболее эффективной, должна содержать подсистемы и учитывать следующие три группы факторов:⁸

1. Образовательная база должна быть достаточно прочной и полной. Помимо профессионализма она должна развивать социальные навыки и спо-

⁸ Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала. М.: ИНФРА-М, 2005. 190 с.



Рис. 3 / Fig. 3. Основные положения целевой модели роста конкурентоспособности работников в процессе повышения квалификации / The main provisions of the target model for increasing the competitiveness of employees in the process of professional development

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

способности анализировать и самостоятельно развиваться в дальнейшем.

2. К профессиональному образованию сотрудников нужно стимулировать. Необходимо разработать несколько методик для мотивации, как на государственном уровне, так и в пределах конкретной организации.

3. Необходимо уделять внимание активному развитию современного образования. Это должны быть динамичные изменения в ответ на существующее развитие рыночной экономики и динамику изменяющегося спроса и предложения на рынке труда.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В целях совершенствования системы подготовки работников и роста их конкурентоспособности нами предлагается реализация следующих перспективных, на наш взгляд, направлений:

1) Создание региональных координационных центров дополнительного профессионального образования (РКЦДПО) во всех субъектах Российской Федерации, а для осуществления контроля выполнения цели и задач деятельности РКЦДПО Общероссийского центра дополнительного профессионального образования (ОКЦДПО). Подобные центры представляют собой отличный вариант для создания информационно-аналитической площадки и методической платформы, позволяющим тесно и продуктивно взаимодействовать органам исполнительной власти, работодателям и их союзам и обществам, а также образовательным учреждениям, в том числе учреждениям дополнительного профессионального образования [20].

2) Внедрение в деятельность РКЦДПО пакетно-модульной системы. Необходимо понимать, что с добавлением подобной современной системы в виде пакетно-модульной программы произойдут серьезные изменения. В первую очередь, это будет четкая координация всех сторон: органов власти, работодателей и представителей разнообразных

образовательных учреждений. Во-вторых, появится возможность для каждого члена этой системы выбрать конкретный пакет услуг, который наиболее отвечает его пожеланиям и требованиям («Оценка конкурентоспособности работников», «Информационное пространство для формирования конкурентоспособности работников», «Отраслевая и профессиональная ориентация») или информационно-аналитических модулей (уровень сформированности конкурентоспособности работников организации (отрасли); мониторинг конкурентоспособности работников; востребованные компетенции; отраслевые предприятия, условия работы и требования к кандидатам; востребованные профессии и специальность; карьерная перспектива; перспективные компетенции). Состав, учтенных в пакетно-модульной системе, пакетов услуг и информационно-аналитических модулей может быть изменен и дополнен.

Проведенное исследование позволило сформировать систему управления конкурентоспособностью работников и механизма ее повышения, включающие в себя два основных теоретических подхода к конкурентоспособности работников – при устройстве на работу на рынке труда (во внешней среде/окружении) и при выполнении работы на производстве (во внутренней среде/структуре). Основными преимуществами предложенной системы мы видим следующие:

- возможность ее применения при управлении и повышении конкурентоспособности работников различных категорий, направлений (сфер) деятельности, отраслей;
- комплексность системы управления конкурентоспособностью работников, включающей анализ основных управленческих функций;
- возможность адаптации модели к особенностям отечественной экономики и российского рынка в целом.

Реализация разработанных нами системы

управления конкурентоспособностью работников и механизма ее повышения послужат ориентиром при отборе работников на дополнительное обучение; составлении и корректировке планов и программ обучения; при совершенствовании законотворческой деятельности, управленческого регулирования, методологического, материально-технического, учебно-методического и программного обеспечения; условий, форм и методов обучения.

Основные результаты исследования, выводы и рекомендации могут использоваться: органа-

ми государственной власти и государственными службами занятости населения при разработке стратегических направлений и реализации мероприятий по повышению конкурентоспособности работников на рынке труда; учреждениями дополнительного профессионального образования, а также работодателями, представляющих государственные, муниципальные, общественные и частные организации и направляемых на обучение работников; в педагогической деятельности преподавателей учебных заведений по экономике труда и менеджменту.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Zelga K. (2017). The importance of competition and enterprise competitiveness. *World Scientific News*, (72), 301-306.
2. Lesniewski M.A. (2014). The Resource Competitiveness of Enterprises, *Economics and Organization of Enterprise*, (4).
3. Grzebyk M., Krynski Z (2011). Competition and competitiveness of enterprises. The theoretical approach, *Social inequality and economic growth. Conditions efficient operation of the company and the region*, University of Rzeszow, Rzeszow, (20).
4. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Прогресс, 1978. 494 с.
5. Озерникова Т. Г., Даниленко Н. Н., Кравцевич С. В. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление. Иркутск: БГУЭП, 2007. 256 с.
6. Белкин В. Н., Артемова О. В., Гарина В. Ю. Понятийный аппарат теории человеческого капитала. *Журнал экономической теории* 2012;(2):7-13.
7. Белкин В. Н., Белкина Н. А., Гарина В. Ю., Владыкина Л. Б., Антонова О. А., Горбунов В. Д., Лузин Н. А., Кузьменко А. В. Теория человеческого капитала предприятия: монография. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН. 2012. 429 с.
8. Брыкина Н. В. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства: дисс. ... канд. эк. наук. 08.00.05 / Брыкина Наталья Владимировна. Ульяновск. 2014. 194 с.
9. Степуть А. Ф. Теоретические основы понятия «конкурентоспособность работников». *Вестник Удмуртского университета. Сер. Экономика и право*. 2007;(2):239-254.
10. Янченко Е. В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества. *Вестник Томского государственного университета*. 2011;(343):163-169.
11. Балханов А. М., Чагдуров Ж. Т. Исследование конкурентоспособности трудовых ресурсов экономического пространства региона. *Human Progress*. 2016;(2(5)):1-19. URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_5/Balkhanov_A.pdf
12. Терзи Н. В. Конкурентоспособность рабочей силы как экономическая категория. *XXI век: Итоги прошлого и проблемы настоящего*. 2015; Том 1.1(23):261-264.
13. Ismailova T., Ismailov R. Employees competitiveness assessment on internal and external labour markets. *International journal of advanced studies*. 2016; vol. 6, no 1, pp 18-26. DOI: 10.12731/2227-930X-2016-1-18-26
14. Кулькова И. А. Методологическое обеспечение управления трудовым поведением субъектов рынков труда. *Human Progress*. 2015.1(4):1-10. URL: http://progress-human.com/images/4tom1/Koulkova_4.pdf
15. Мальцева А. В., Майорова А. В., Сафонова Е. А. Особенности и тенденции развития российского рынка труда в сфере спроса и предложения рабочей силы. *Социально-трудовые исследования*. 2020;(41(4)):40-49. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-41-4-40-49.
16. Jurevičiene D., Komarova A. Darbuotojo konkurencingumo vertinimo teoriniai aspektai. *Business: Theory and Practice*, 2010;11(2):124-133.
17. Борисова Е., Знания – инструмент управления. *Служба кадров и персонал*. 2013;(10):44-49.
18. Olga I. Lozina, Leonid A. Tutov. Opportunistic Behavior and Employee Competitiveness in a Modern Organization. *Scientific Research of Faculty of Economics. Electronic Journal*, 2019;(11(4)):7-18.
19. Орлов С. Н., Литвиненко М. С. Моделирование кадрового потенциала железнодорожной отрасли. *Транспорт: наука, техника, управление*. 2015;(11):40-45.
20. Литвиненко М. С. Профессиональные кадры «новой формации» // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. 2017;(32):171-185. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_29202496_53760964.pdf

REFERENCES

1. Zelga K. The importance of competition and enterprise competitiveness. *World Scientific News*. 2017;(72):301-306.
2. Lesniewski M.A. The Resource Competitiveness of Enterprises, *Economics and Organization of Enterprise*. 2014;(4).
3. Grzebyk M., Krynski Z. Competition and competitiveness of enterprises. The theoretical approach, *Social inequality and economic growth. Conditions efficient operation of the company and the region*. University of Rzeszow, Rzeszow. 2011;(20).
4. Keynes J.M. General theory of employment, interest and money. Moscow: Progress; 1978. 494 p. (In Russ.).
5. Ozernikova T.G., Danilenko N.N., Kravtsevich S.V. Employee competitiveness: concept, research, management. *Irkutsk: bsuel*, 2007. 256 p. (In Russ.).

6. Belkin V.N., Artemova O.V., Garina V.Yu. The conceptual apparatus of the theory of human capital. *Journal of Economic Theory*. 2012;(2):7–13. (In Russ.).
7. Belkin V.N., Belkina N.A., Garina V.Yu., Vladykina L.B., Antonova O.A., Gorbunov V.D., Luzin N.A., Kuzmenko A.V. Theory of human capital of the enterprise: monograph. Yekaterinburg: Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences. 2012. 429 p. (In Russ.).
8. Brykina N.V. Formation of the personnel potential of agriculture: diss. candidate of economic sciences. 08.00.05; Brykina Nataliya Vladimirovna. Ulyanovsk. 2014. 194 p. (In Russ.).
9. Stepus A.F. Theoretical foundations of the concept of “competitiveness of workers”. *Bulletin of the Udmurt University. Economics and Law*. 2007;(2):239 – 254. (In Russ.).
10. Yanchenko E.V. Competitiveness of human resources in the system of labor relations of modern society. *Bulletin of Tomsk State University*. 2011;(343):163–169. (In Russ.).
11. Balkhanov A.M., Chagdurov Zh.T. Research on the competitiveness of labor resources in the economic space of the region. *Human Progress*. 2016;2(5):1–19. URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_5/Balkhanov A.pdf
12. Terzi N.V. Labor force competitiveness as an economic category. *XXI century: The results of the past and the problems of the present*. 2015;1(23):261–264. (In Russ.).
13. Ismailova T., Ismailov R. Employees competitiveness assessment on internal and external labour markets. *International journal of advanced studies*. 2016;6(1):18–26. DOI: 10.12731/2227-930X-2016-1-18-26
14. Kulkova, I.A. Methodological support for the management of labour behaviour of subjects of labour markets. *Human Progress*. 2015;1(4):1–10. URL: <http://progress-human.com/> (In Russ.).
15. Maltseva A.V., Mayorova A.V., Safonova E. A. Features and trends in the development of the Russian labor market in the field of demand and supply of labor. *Social and labor research*. 2020;41(4):40–49. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712- 2020-41-4-40-49
16. Jurevičiene D., Komarova A. Darbuotojo konkurencingumo vertinimo teoriniai aspektai. *Business: Theory and Practice*. 2010;11(2):124–133.
17. Borisova E., Knowledge-a management tool. *HR Department and personnel*. 2013;(10):44–49. (In Russ.).
18. Lozina O.I., Tutov L.A. Opportunistic Behavior and Employee Competitiveness in a Modern Organization. *Scientific Research of Faculty of Economics. Electronic Journal*. 2019;11(4):7–18. (In Russ.).
19. Orlov S.N., Litvinenko M.S. Modeling of the personnel potential of the railway industry. *Transport: science, technology, management*. 2015;(11):40–45. (In Russ.).
20. Litvinenko M.S. Professional cadres of the “new formation”. *Collection of works on the problems of additional professional education*. 2017;(32):171–185. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_29202496_53760964.pdf

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Литвиненко Маргарита Сергеевна – старший преподаватель кафедры экономики Российской академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Курганский филиал, Курган, Россия
Margarita S. Litvinenko – Senior Lecturer of the Department of Economics of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Kurgan Branch, Kurgan, Russia
 Litvinenko-ms@ranepa.ru



Кулькова Инна Анатольевна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и предпринимательства, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия
Inna A. Kul'kova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Management and Entrepreneurship, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia
 i.a.koukova@mail.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Литвиненко М.С. – постановка проблемы; разработка концепции статьи; теоретическая часть; методы и направления исследования; критический анализ литературы; формулирование выводов; текстовое и графическое представление результатов исследования.

Кулькова И.А. – анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; редактирование общих выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Litvinenko M.S. – stated the problem; developed the conceptual framework of the article; wrote the theoretical part; defined the methods and directions of research; performed the critical literature analysis; performed the logical material structuring; wrote the conclusions.

Kul'kova I.A. – performed the analysis of the results; edited the general conclusions; designed textual and graphical representations of the results.

Статья поступила в редакцию 27.02.2021; после рецензирования 13.03.2021, принята к публикации 01.06.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 27.02.2021; revised on 13.03.2021 and accepted for publication on 01.06.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

РАБОТНИКИ-ПЕРФЕКЦИОНИСТЫ: ГЛАВНЫЕ КАЧЕСТВА И ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ

Ю.А. Филясова

Санкт-Петербургский государственный экономический университет
Санкт-Петербург, Россия
<http://orcid.org/0000-0002-9728-9458>

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования состоит в том, что перфекционизм как психологический конструкт личности все больше приобретает статус социального явления под влиянием смены поколений, сложных экономических условий, сокращения объема ресурсов, повышения конкуренции на рынке труда, других внешних социально-экономических аспектов. Цель работы – изучение и определение процессов обеспечения карьерного роста работников-перфекционистов. При подготовке статьи использован семантический анализ терминов «карьерный рост» и «перфекционизм» в контексте научных исследований. В результате было выявлено, что перфекционизм работников организаций характеризует, главным образом, начальные этапы карьерного роста и имеет два направления развития: положительный и отрицательный. Первый реализуется в виде повышенной трудоспособности и результативности работников, их способности быть лидерами в социально-трудовом коллективе и стимулировать высокую производительность командной работы. Второй – в виде неэффективной деятельности, неспособности достижения организационных целей, излишнего внимания к деталям, самокритичности и придирчивости к коллегам. Общими свойствами перфекционизма личности являются низкие стрессоустойчивость и коммуникабельность, ригидность целей, максималистский подход к решению задач. В организационной среде положительный перфекционизм работников имеет высокую ценность, поскольку руководство компаний, как правило, разрабатывают амбициозные планы относительно собственного развития и получения прибыли. Совпадение личных интересов и организационных целей может принести желаемые результаты, однако для этого должны быть созданы необходимые условия.

По результатам проведенного исследования сделан вывод: управление карьерными траекториями перфекционистов должно быть ориентировано, прежде всего, на коррекцию их личностного конструкта. При горизонтальном продвижении перфекционистов необходимо обучать навыкам управления временем, приоритизации целей, работе в команде, поиску нестандартных методов и решений задач. В случае вертикального продвижения рекомендуется предлагать курсы деловой коммуникации, стрессоустойчивости, лидерства, менеджмента. Обязательными условиями успешного функционирования перфекционистов в организационной среде являются планирование индивидуальных карьерных траекторий, мониторинг трудовой деятельности, благоприятный психологический климат, система дополнительного стимулирования.

Ключевые слова: перфекционизм; управление персоналом; карьерный рост; карьерная траектория; горизонтальное продвижение; планирование карьеры; обучение персонала.

Для цитирования: Филясова Ю. А. Работники-перфекционисты: главные качества и особенности управления карьерным ростом. *Социально-трудовые исследования*. 2021;44(3):157-169. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-157-169.

PERFECTIONISM IN THE WORKPLACE: MAIN FEATURES AND CAREER GROWTH MANAGEMENT

Y.A. Filyasova

Saint-Petersburg State University of Economics,
Saint-Petersburg, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-9728-9458>

ABSTRACT

The relevance of the research lies in the fact that perfectionism as a psychological construct of a personality is acquiring a status of a social phenomenon influenced by external social and economic factors, such as generational change, difficult economic conditions, reduced resources, increased competition in the labor market. The aim of the research is to consider career progression process security for perfectionist employees. A semantic analysis of the terms "career growth" and "perfectionism" in the context of scientific research was used. The research indicates that employee perfectionism at the workplace characterizes mainly initial career stages and has two development trends: positive and negative. The former appears as increased working ability and labor efficiency, team leadership, and their inspiration for higher productivity. The latter manifests itself as inefficient activity, inability to achieve organizational goals, excessive and unwanted attention to detail, self-criticism, and fault-finding with colleagues. Common perfectionist features are low-stress resilience, communicability, goal rigidity, all-or-nothing approach to reaching goals. In an organizational environment, positive employee perfectionism has a high value since company management draws up ambitious plans for development and profit generation. Matching personal employee interests and organizational goals can bring intended results; however, it requires the creation of certain conditions.

The practical relevance of the conducted analysis lies in the fact that perfectionist career trajectory management should be primarily oriented towards correction of their personal construct. Lateral promotion requires training time management skills, goal prioritization, teamwork, nonstandard methods of problem-solving and goal achievement. Vertical advancement implies learning courses on business communication, stress resistance, leadership, and management. Individual career trajectory planning, labor activity monitoring, healthy psychological climate, incentive schemes are necessary conditions for successful perfectionist employee functioning in an organizational environment.

Keywords: perfectionism; personnel management; career growth; career trajectory; lateral promotion; career planning; personnel training.

For citation: Filyasova Yu.A. Perfectionism in the workplace: main features and career growth management. *Social and labor research*. 2021;44(3):157-169. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-157-169.

ВВЕДЕНИЕ

В данной работе сделана попытка рассмотреть и классифицировать особенности развития карьеры работников с завышенными ожиданиями от трудовой деятельности и амбициозными планами карьерного роста, характеризующимися как перфекционизм.

Карьера как явление общественной реальности рассматривается в контексте различных внешних (социальных, политических, экономических, профессиональных, научных, технологических) и личностных (возрастных, гендерных, психологических, мотивационных) особенностей. Анализ 207 зарубежных научных работ в области карьерного роста, отобранных методом сплошной выборки по ключевым словам «career development», «career advancement», «career growth», «career progression», «career progress», «career enhancement» в наукометрической базе данных¹, охватывающие временной промежуток 1985–2021, показывает, что в фокусе внимания исследователей находятся, главным образом, вопросы развития карьеры женщин, молодежи, студентов, работников академической сферы и медицины. Значительную часть науч-

ных статей составляют вопросы планирования индивидуальной карьеры и продвижения по организационной иерархической лестнице. Особо выделяются статьи, посвященные проблемам людей с ограниченными возможностями и социальных меньшинств. Общие вопросы касаются профессиональной идентичности, мобильности трудоспособного населения, равных карьерных возможностей, эмоционального интеллекта, социальной справедливости, социальной помощи и др. Карьера как социальное явление ассоциируется с постепенным накоплением знаний и опыта, соблюдением здорового баланса между работой и частной жизнью, непрерывным обучением, необходимостью планирования карьеры, приобретением специальных навыков построения индивидуальной карьерной траектории. Карьера – это долгосрочное явление, которое начинается с ранних возрастных периодов – детства и отрочества. Именно они оказываются в фокусе внимания исследователей. Наиболее распространенный процесс, обеспечивающий развитие карьеры, на рассмотренном материале, – это наставничество (табл. 1).

Современное понимание карьеры в значительной мере отличается от традиционного представления [1] и может представлять собой неожидан-

¹ Scopus. <https://www.scopus.com> [accessed: 26.03.21]

Таблица 1 / Table 1

Тематика научных статей на тему «карьерный рост» / Subject area of research papers on the topic “career growth”

Общие темы / General topics	Вопросы / Questions
Планирование	Составление стратегий (4), программ (4), траекторий, благоприятных условий; предоставление услуг по развитию карьеры (4); непрерывное обучение (3), образование (5), курсы, семинары; знания; наставничество (11); навыки (4); способности (2); успех, лидерство (5).
Категории населения	Развитие карьеры женщин (40), детей (6), подростков (13), студентов (8), преподавателей (5), профессоров университетов (7), школьных психологов, тренеров, игроков в крикет, футболистов, предпринимателей, низкооплачиваемых рабочих (3), программистов, управленцев, персонала организации, сотрудников библиотеки, врачей (2), медсестер (2), патологоанатомов, хирургов (5), чиновников, психологов, статистов, иммигрантов, коренных жителей, ветеранов войны, слабо видящих, людей с ограниченными возможностями, людей с психическими отклонениями (3), травмами.
Социальные вопросы	Социальная справедливость, инклюзия, социодемографические характеристики, социальная поддержка, человеческий и социальный капитал, взаимодействие бизнеса и власти, социальные сети (2), общенациональная политика, кризис, подходы, скорость продвижения, оценка карьеры, подходы, усилия, случайность (2), личность, семья, трудовое законодательство и рыночный спрос.
Деловая среда	Эмоциональный интеллект, доверие, духовность, метемпсихоз, доброта, межличностные отношения (2), этикет, культура (2), бикультурализм, мотивация, профессиональная идентичность, трудовая мобильность, равные возможности, амбиции (2), старание, соотношение между работой и частной жизнью, качество выполнения рабочих обязанностей, стресс, текучесть кадров, поиски работы, удовлетворенность работой (2), эрготерапия, работа с клиентами, оценка трудовой деятельности, рентабельность персонала, романтические отношения на рабочем месте, развитие человеческих ресурсов, заявления на работу, организационная карьера (8), организационные барьеры развития карьеры (3), пожизненная занятость.

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

ные сочетания профессиональных компетенций и социальных ролей. Отличительной особенностью современного общества становится отсутствие твердых моделей достижения успеха. Тем не менее, успех продолжает оставаться ключевым фактором мотивации и развития личности.

Карьерный рост в организации определяется организационной и корпоративной культурой, в том числе системой оплаты труда. Карьерный рост является ответственностью организации, поскольку планирование карьеры самим работником не гарантирует успешное карьерное продвижение [2, с. 133]. Внешними признаками карьерного роста являются скорость продвижения и увеличение вознаграждения. Основаниями карьерного роста выступают профессиональное компетентностное развитие и достижение организационных целей. Скорость продвижения по карьерной лестнице зависит от степени включенности в решение общественно, а не личностно значимых задач [3].

Несмотря на стремление к объединению различных научных направлений, синтезу научных знаний, отделение сфер деятельности и углубленная спецификация в каждой области приводит к тому, что, например, классическое образование и карьера перестают быть взаимосвязанными и взаимообусловленными явлениями. Высшее образование сегодня не гарантирует трудоустройство и достойную заработную плату. Именно практическая деятельность человека, нацеленная на преодоление трудностей и до-

стижение результатов, составляет основу счастья [4]. Успешное решение задач в социально-трудовой среде ассоциируется с получением определенного вознаграждения и, в конечном итоге, приводит к осознанию человеком реализованного личностного потенциала. Формирование стремления к выполнению большого количества задач, сопряженных с преодолением немалых трудностей с минимальными затратами различных ресурсов, является залогом экономического развития общества. Именно идея получения вознаграждения и социального признания заставляет людей прикладывать максимум усилий для соответствия высоким стандартам общества и формирует социальный предписанный конструкт личности – перфекционизм.

Более высокое положение в организационной структуре означает более длительный период обучения [5]. «Лица, обладающие сформированным в период обучения в образовательной организации индивидуальным стилем деятельности, отражающим перфекционистские тенденции, в первый год поступления на службу в органы внутренних дел, сталкиваются с дефицитом положительного подкрепления данного стиля со стороны социальной среды» [6, с. 181]. Невключенность в неформальные отношения и коммуникацию в социальных сетях; культурные различия, отсутствие наставничества формируют барьеры карьерного развития в организации [7]. Напротив, экстраверсия и коммуникативные навыки рассматривают-

ся как наиболее вероятные предикторы быстрого карьерного продвижения [8]. Этапы карьерного роста, характеризующиеся перфекционизмом, – это начальные периоды: профессиональная подготовка, адаптация, овладение мастерством и, в меньшей степени, совершенствование профессионального мастерства.

ПЕРФЕКЦИОНИЗМ: ЧЕМ ВЫЗВАН РОСТ НАУЧНОГО ИНТЕРЕСА?

Перфекционизм традиционно рассматривают с положительной и отрицательной позиций. В деловой среде признаками положительного перфекционизма являются выполнение заданий в срок, готовность работать сверхурочно, в том числе на безвозмездной основе, обучение новых сотрудников, помощь руководству в реализации управленческих решений. В отрицательной форме перфекционизм проявляется как чрезмерное погружение в работу и углубление в детали, трудоголизм [9], прокрастинация, низкая адаптация и стрессоустойчивость, психологические проблемы, нарушение в коммуникации, избегание межличностных контактов и решения задач, неудовлетворенность работой, эмоциональное выгорание. Многочисленные научные исследования отмечают распространение и повышение значимости проблемы перфекционизма в различных областях.

Научные работы, отвечающие запросу «perfectionism» в наукометрической базе, составили 4655. Наиболее распространены исследования перфекционизма в психологии (2687 статей), в два раза меньше – в медицине (1858 статей). Область социальных наук находится на третьем месте по количеству статей, посвященных пер-

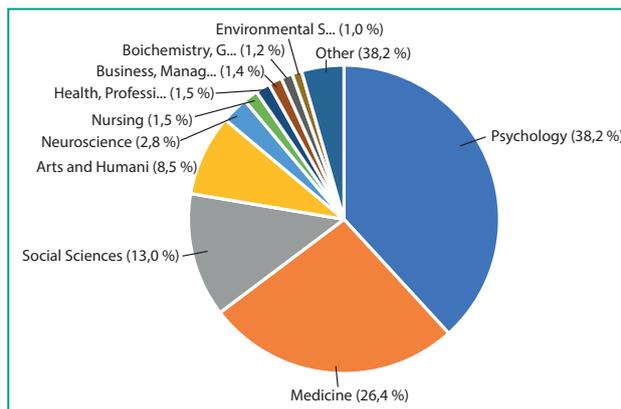


Рис. 1 / Fig. 1. Изучение перфекционизма в отраслях знаний / Research of perfectionism in subject areas

Источник / Source: Scopus. <https://www.scopus.com> [accessed: 26.03.21].

фекционизму (914). Значительно меньше статей – в гуманитарных науках (595), нейробиологии (196), сестринском деле (108), здравоохранении (104), управлении и бухгалтерии (101), биохимии, генетике и молекулярной биологии (83), науке об окружающей среде (72) и др. (рис. 1). Очевидно, что перфекционизм – это психологическое явление, граничащее с медицинскими случаями отклонений в индивидуальном развитии, которое имеет тесную связь с социальными аспектами жизнедеятельности общества.

Среди ученых, исследующих данную сферу, наибольшее число публикаций у Дж. Флетта, П. Хьюита, Дж. Штёбера, С. Шерри, К. Райс, А. Хилл и других (рис. 2).

Наибольшее же количество научных исследований и публикаций по данной проблематике зафиксировано в США, Великобритании, Канаде, Австралии, Германии и Италии (рис. 3).

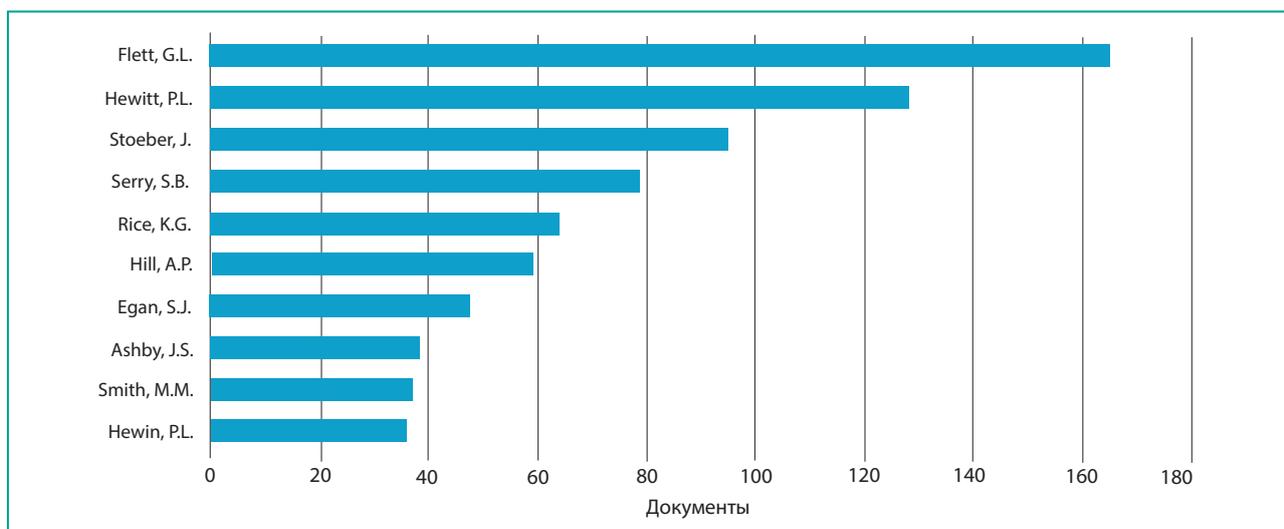


Рис. 2 / Fig. 2. Число документов по авторам / Number of papers by authors

Источник / Source: Scopus. <https://www.scopus.com> [accessed: 26.03.21].

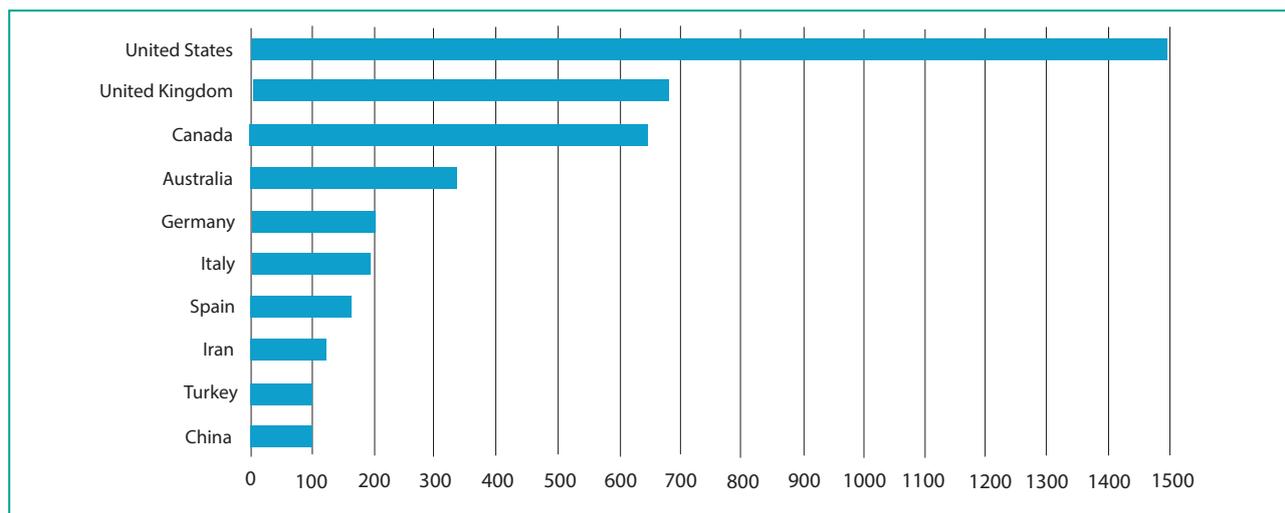


Рис. 3 / Fig. 3. Число научных работ в странах / Number of research papers by countries

Источник / Source: Scopus. <https://www.scopus.com> [accessed: 26.03.21].

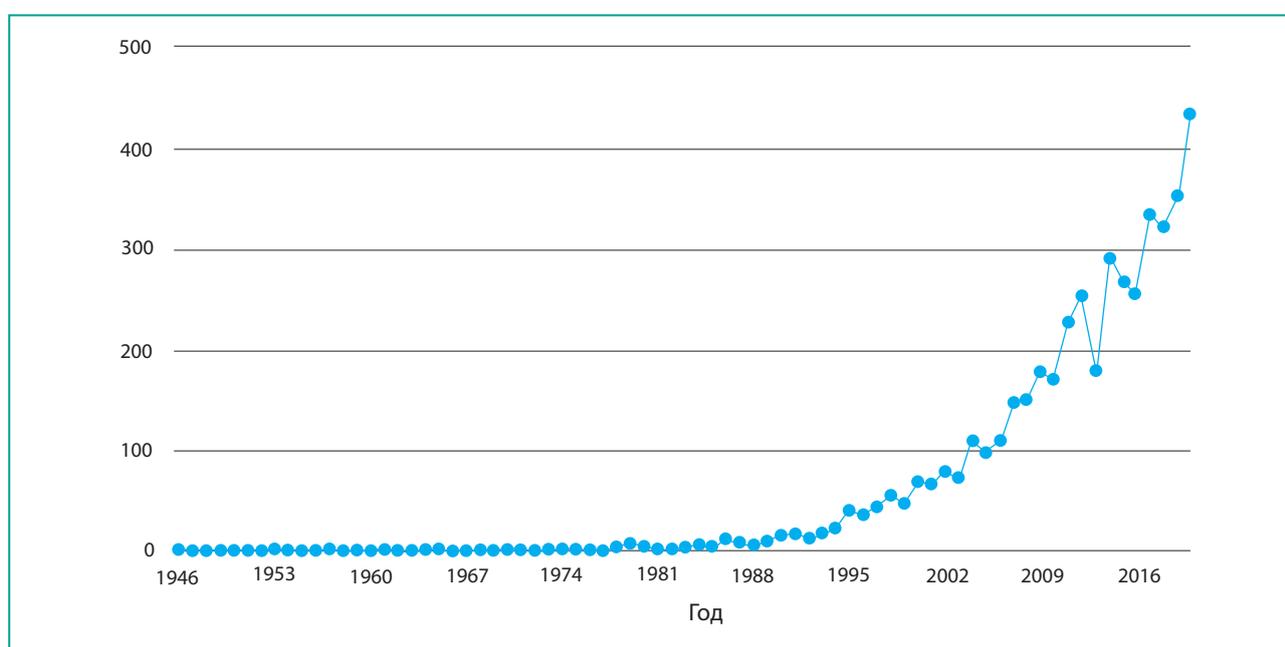


Рис. 4 / Fig. 4. Число документов на тему «перфекционизм» с 1946 г. по 2021 г. / Number of papers on the topic of "perfectionism" from 1946 to 2021

Источник / Source: Scopus. <https://www.scopus.com> [accessed: 26.03.21].

Началом увеличения количества работ на данную тему следует считать 1995 г. (рис. 4), после которого наблюдается стремительный рост научного интереса к данной теме. Причины этого лежат на поверхности: сокращение ресурсов, повышение возможностей карьерного роста благодаря ускорению социально-экономических процессов, открывшимся возможностям обучения и развития в цифровой реальности и, как следствие, увеличению конкуренции. Перфекционизм наиболее ярко проявляется среди молодежи, поскольку получив образование, они вступают в активную фазу социализации, стремятся занять высокое положение в социальной структуре общества и

обрести материальные блага [10, с. 18]. Родители, оказавшись в сложных социально-экономических условиях [11; 12; 13], являются ключевым проводником перфекционистских устремлений их детей. Перфекционизм можно рассматривать как способ молодежи «вытеснить экономически активное население из господствующих распределительных отношений» [14, с. 10] за счет достижения более высоких результатов деятельности. Перфекционизм личности максимально фокусирует внимание работника на задачах, повышая его работоспособность, тщательном изучении проблем и их связей с различными областями и возможностями решения задач. Перфекционизм

в положительной форме нацелен на повышение эффективности и качества деятельности работника. В отрицательной форме перфекционизм, напротив, является сдерживающим фактором личной результативности и нагнетания напряженности в социально-трудовом коллективе.

Еще одной весомой причиной развития отрицательных форм перфекционизма личности в социально-экономическом плане является существующая рентная структура заработной платы: «сегодня уровень заработной платы труда в большей степени определяется условиями функционирования и экономическим положением отдельных отраслей экономики, субъектов хозяйствования, а не сложностью труда и его условиями, уровнем квалификации работников и стоимостью их подготовки» [15, с. 13]. Зависимость заработной платы от общего уровня доходов отрасли существенно снижает мотивацию работников к трудовой деятельности и повышению производительности собственного труда. Высокая самоотдача, характерная для перфекционистов, значительные временные и интеллектуальные затраты со стороны работников, не встречающие соответствующего вознаграждения со стороны работодателя, приводят к их эмоциональному выгоранию и снижению эффективности трудовой деятельности.

Перфекционизм как явление социально-трудовой среды соотносится с такими понятиями как «личная эффективность», «стремление к лидерству», «потребность в самореализации» и «трудовой потенциал работника».

Личная эффективность в организационной среде означает способность к достижению поставленных целей и получению необходимого результата. Положительный перфекционизм превышает показатели личной эффективности, поскольку результативность деятельности превосходит ожидания, а отрицательный перфекционизм препятствует достижению основных базовых показателей личной эффективности.

Стремление к лидерству сопряжено со стремлением к власти, управлению командой. Перфекционизм как стремление к достижению высоких результатов деятельности, скорее, предполагает доминирование такой личностной характеристики как исполнительность. Стремление к достижению поставленных целей и перевыполнение планов – это только один из компонентов концепта «лидерство».

Потребность в самореализации относится к высшей категории потребностей по А. Маслоу и

характеризует любого человека как члена общества, однако перфекционизм присущ не каждому человеку. Перфекционизм – это одна из акцентированных форм удовлетворения потребности в самореализации.

Трудовой потенциал работника-перфекциониста характеризуется повышенной мотивацией к трудовой деятельности под влиянием таких факторов как семья, личностные качества, экономические и социальные потребности человека.

Социальной основой развития перфекционизма в деловой среде следует считать амбициозные планы менеджмента по развитию организации, продвижению ее доброго имени, или положительной репутации, увеличению прибыли, сокращению расходов, оптимизации численности персонала – которые по своей ингерентной природе являются перфекционистскими. Стратегии, разрабатываемые руководителями организаций, также следуют перфекционистским мотивам. Составление рабочих планов, формулирование заданий работникам основываются на перфекционистских устремлениях менеджмента, предполагающие работу сверхурочно, сверх нормы, приобретение опыта и сокращение временных и других ресурсов для выполнения текущих обязанностей. Именно работники организации являются основной движущей силой реализации перфекционистских планов руководства. Собеседования при приеме на работу включают вопросы, нацеленные на выявление амбиций перспективных работников, на уровень их готовности не только выполнять, но главным образом, перевыполнять нормативные планы организации. Другими словами, работодатели готовы принимать на работу кандидатов с положительным типом перфекционизма.

СЕМЬ ОСНОВНЫХ ЦЕННЫХ КАЧЕСТВ ПЕРФЕКЦИОНИСТА

Перфекционисты – это, как правило, амбициозные и наиболее ценные работники [16], являющиеся основным источником развития компании и роста ее финансовых показателей. Они не приемлют устаревших управленческих методов, не отвечающих критериям эффективности, качества и результативности. Как показывает практика, именно такие работники способны создать дополнительную стоимость производимым товарам и услугам даже в рамках затратных мероприятий по развитию бизнеса, например, при смене поставщиков, перемещении офиса, поиске и выходе на новые рынки.

В результате исследования выявлены 7 основных качеств, определяющих высокую ценность таких сотрудников:

- **повышенная производительность:** способность к достижению высоких результатов с использованием небольших ресурсов, быстрой обучаемости, поиску наиболее эффективных решений, быстрой имплементации решений и реализации необходимых процессов. Перечисленные качества также способствуют экономии ресурсов при осуществлении управленческих решений;
- **повышенная стрессоустойчивость:** способность к выполнению большего объема обязанностей, позволяющая сокращать расходы на наем дополнительных работников. Стрессоустойчивость персонала поддерживает здоровый климат в организации и распространяется на всех сотрудников. Нормальная рабочая атмосфера создает предпосылки для равномерного распределения обязанностей между членами коллектива;
- **эффективное планирование:** правильный подбор персонала означает, среди прочего, назначение на ключевые должности тех, кто потенциально способен не только исполнять текущие поручения, но и участвовать в принятии эффективных управленческих решений; тех, кому можно делегировать сложные задачи, требующие поиска решений, и подбор эффективной команды сотрудников;
- **повышенное качество товаров и услуг:** инициативность и творчество являются неотъемлемыми характеристиками ценных работников, которые способствуют производству более качественных товаров и услуг. Они, в свою очередь, позволяют увеличивать прибыль;
- **повышенные доходы:** являются ли ценные работники сотрудниками центра расходов или центра доходов, их способности к сокращению расходов и увеличению доходов значительно превышают способности обычных работников;
- **повышенные способности:** при появлении признаков кризиса или возникновения угроз для бизнеса ценные сотрудники находят нужные способы минимизации потерь или предлагают такие решения, которые позволяют даже увеличивать финансовые результаты организации;
- **сокращение расходов на управление:** ценные сотрудники предлагают решения, которые создают основу формирования стратегии развития организации, наиболее эффективным

образом приводящей ее к достижению поставленных целей.

Ценные сотрудники составляют основу успешной организации, проявляют ответственность, энергичность, готовность к сотрудничеству, инициативность, энтузиазм. Руководители высшего звена не могут в одиночку, без команды работников, способных эффективно решать задачи, подчиненные намеченной стратегии, управлять организацией. Ценные сотрудники повышают эффективность деятельности и увеличивают финансовые результаты организации.

Любая современная организация, ориентированная на рост и развитие, разрабатывает систему выплат и дополнительного стимулирования, обеспечивающая карьерный рост персонала, сочетающая амбициозные цели организации и потребности работников. Формирование системы стимулирования для работников-перфекционистов и планирование карьерного роста обеспечивают долгосрочное присутствие в организации ценных сотрудников.

Особенности трудовых функций перфекционистов включают:

1) необходимость постоянного подкрепления достигнутых результатов различными видами трудового стимулирования (материальными или нематериальными);

2) необходимость выполнения амбициозных задач ввиду ориентации на максимальный результат деятельности;

3) расширение круга обязанностей рядовых сотрудников одновременно с ограничением времени на их выполнение, поскольку рядовым сотрудникам свойственен высокий уровень перфекционизма, который сдерживает их карьерный рост [17, с. 393].

4) решение большого числа практических задач, требующих выполнения действий и материализации конечных результатов, поскольку коммуникативная активность является средством перфекционистов для демонстрации их совершенства [18].

Следует отметить, что одни и те же перфекционистские качества могут иметь разную степень проявления (табл. 2). В зависимости от внешних факторов и личностной мотивации к труду перфекционизм в деловой среде может проявляться либо как положительное, либо как отрицательное свойство личности. К внешним условиям в организационной среде относятся организация труда, организационная культура, профессиональная подготовка, трудовая дисциплина, ин-

Признаки положительного и отрицательного перфекционизма / Features of positive and negative perfectionism

Положительные признаки / Positive signs	Отрицательные признаки / Negative signs
<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение правил и инструкций - отслеживание соблюдения правил другими работниками - исполнительность - участие в управлении при возникновении конфликтных ситуаций - постановка амбициозных целей - реалистичность самооценки, выбора целей, планирования - способность решения проблем - высокая самоэффективность, находчивость, самоконтроль - адаптивные стратегии обучения, высокая академическая успеваемость - альтруистическая социальная позиция - твердая вера в собственные силы и способности коллег, ориентация окружающих на успех - четкое понимание необходимости достижения более высоких целей, чем прежде - стремление к порядку, внимание к деталям, требовательность 	<ul style="list-style-type: none"> - чрезмерный контроль над собственным поведением и поведением коллег - повышенная критичность к себе и коллегам - ручное управление - низкая стрессоустойчивость - при утомлении, монотонном труде, повышенном давлении отрицательные качества отягощают поведение и результативность перфекционистов - низкая скорость принятия решений в стрессовых условиях - постановка недостижимых целей для себя и коллег - завышенная самооценка по сравнению с оценкой коллег - самокритичность, чрезмерная акцентуация внимания на недостатках - чрезмерное внимание к деталям, дотошность, упущение главной цели - низкая производительность - завышенные ожидания от коллег, повышенная настойчивость, натянутые отношения с коллегами - идентификация собственной личности с результатами своей работы - страх совершения ошибок - стремление к совершенству из-за страха получения низкой оценки окружающих - нежелание меняться, избегание инновационных подходов - неспособность ранжирования проблем - неспособность и нежелание делегировать ответственность - препятствование проявлению инициативы коллег и подчиненных, развитие пассивности окружающих

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

новационное мышление, экономическая ответственность [19, с. 13].

УПРАВЛЕНИЕ РАБОТОЙ ПЕРФЕКЦИОНИСТОВ: ОСОБЕННОСТИ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Перфекционисты – категория работников, которые способны в несколько раз увеличить стоимость организации. Однако незнание методов работы с данной категорией сотрудников может привести к неэффективному управлению персоналом и финансовым потерям.

Важными составляющими труда перфекционистов должны стать творчество, благоприятный психологический климат, доверие, мотивация. Возможность проявления творчества позволяет работникам применять нестандартные решения задач, выполнять исследовательскую и познавательную деятельность, демонстрировать исключительные интеллектуальные и физические способности. Творческий компонент предоставляет возможности избегать четкого следования правилам и инструкциям, чрезмерного контроля над собственной деятельностью и работой коллег. Задача, не имеющая однозначного способа решения, исключает страх совершения ошибки, требуя инновационных подходов.

Психологический климат является залогом продуктивных отношений, психологического здоровья сотрудников, высокой производительности, длительной и устойчивой карьеры работников в организации. Перфекционисты крайне восприимчивы к негативной атмосфере. Она приводит к появлению в их деятельности отрицательных признаков, таких как чрезмерное внимание к деталям, избегание контактов, удержание важной для коммуникации информации и др. (табл. 2).

Крайне нежелательным стилем управления для них является авторитарный, который принципиально совпадает в своей социальной основе с отрицательной формой перфекционизма, поскольку он не предполагает развитие социальных навыков или проявления инициативности персонала, а направлен на повышение исполнительности и совершенствования предписанных функциональных обязанностей. Демократический и либеральный стили управления в большей мере способствуют преодолению ригидного конструкта личности перфекционистов [20].

Мотивация наиболее продуктивных сотрудников, к которым относятся перфекционисты, может носить как материальный, так и нематериальный

характер. Материальная мотивация позволяет не только стимулировать деятельность перфекционистов, но и экономить финансовые затраты, связанные с управлением, удерживая материальные ресурсы при невыполнении работниками поставленных задач. Нематериальное стимулирование выполняет социальную функцию, обеспечивая возможности обучения, посещение культурных заведений и мероприятий за счет организации, участие в управлении, работу по индивидуально-гибкому графику. Мотивационный механизм позволяет связывать результаты деятельности работника и объем выплат таким образом, чтобы предупредить развитие негативных форм перфекционизма.

К рекомендациям по управлению работой перфекционистов можно отнести следующие:

- расширение полномочий и увеличение функциональных областей ответственности, т. е. контроль над выполнением нескольких задач;
- ориентация на поиск новых возможностей и направлений деятельности;
- установка на применение инновационных подходов и технологий;
- дифференциация главных функций и второстепенных задач;
- избегание погружения в детали;
- снижение стрессогенных факторов и создание благоприятной рабочей атмосферы;
- обучение работе в условиях психологического давления, управлению стрессом;
- обучение делегированию ответственности, толерантности к иным способам решения задач коллегами;
- обучение навыкам формирования команды и управления командным духом (лидерству);
- обучение постановке реалистичных целей;
- ориентация на достаточный, а не идеальный результат;
- восприятие организационных задач в широком контексте.

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ КАРЬЕРЫ ПЕРФЕКЦИОНИСТОВ

Управление развитием карьеры перфекционистов начинается с этапа планирования и определения типа продвижения: вертикального (должностного), горизонтального (профессионального), диагонального (должностного и профессионального). Карьерное развитие невозможно без дополнительного обучения, которое определяется индивидуальной траекторией карьерного роста. Повышение квалификации в про-

фессиональной области и в сфере деловой коммуникации создает предпосылки для формирования лидерских навыков. Перфекционисты, склонные к тщательному изучению предметной области в своей профессиональной деятельности, в большей степени подходят к горизонтальному росту, т. е. увеличению нагрузки без повышения в должности. Однако при положительных формах перфекционизма экономически целесообразно планировать их вертикальное или диагональное продвижение, обязательно сопровождающееся обучением навыкам межличностного общения, лидерству и психологии управления.

Социальный контекст проявления перфекционизма зависит от множества внешних факторов – глобальных и локальных, таких как цикл экономического развития рынка, стадии развития организации, личностный рост, организационная структура и организационная культура, экономическая успешность организации. Период экономического роста способствует развитию положительных форм перфекционизма, поскольку повышение прибыли позволяет организации достаточно легко реализовать систему не только обязательных, но и дополнительных выплат, реагируя на индивидуальный вклад каждого работника. Ряд отраслей, таких как машиностроение и добыча полезных ископаемых, могут быть представлены, в основном, крупными предприятиями; в то время как индустрия информационных технологий или сфера бытовых услуг – быстро развивающимися организациями малого и среднего бизнеса. Развитие карьеры перфекционистов во многом зависит от размера и структуры организации. В крупных компаниях с четким иерархическим делением и определенными должностными обязанностями карьерный рост, скорее всего, будет иметь замедленный характер, однако при этом развиваться в вертикальном направлении. В малых и средних организациях карьерное развитие пойдет по пути расширения обязанностей и ротации кадров, т. е. горизонтального продвижения, активно вовлекающего работников-перфекционистов в командную работу и, таким образом, развивающего их коммуникативные навыки. Особенностью управления карьерой перфекционистов является строгий учет профессиональных достижений и компенсация социально-значимых результатов на основе критериальной оценки результатов труда, поскольку стремление перфекционистов к превышению результативности деятельности может не быть связано с целями организации, или, напротив, отсутствие четких

требований может привести к снижению проактивности [17].

Предупреждение развития отрицательных форм проявления перфекционизма в организационной среде должно быть нацелено на преодоление различных барьеров за счет постановки реалистичных целей, анализа прошлого опыта и ошибок, создания конструктивной среды делового сотрудничества, предупреждения конфликтов и психологической поддержки. Постановка достижимых целей позволяет работнику-перфекционисту осознать безграничные возможности, открывающиеся благодаря правильному планированию. На основе анализа прошлого опыта путем моделирования потенциальных ошибок перфекционисты получают возможность сократить негативное влияние своих отрицательных качеств и увеличить эффективность деятельности, опираясь на сильные стороны.

Конструктивная работа в команде имеет ряд преимуществ над индивидуалистской организационной средой: достижение общих целей, слаженная работа всех участников команды, зависимость каждого от результатов работы остальных, получение больших результатов на основе эффекта синергии, приверженность команде как вид мотивации к деятельности, коллективная отчетность. Коллективная работа разрушает непродуктивный перфекционистский конструкт личности. Благоприятная коллективная среда в значительной степени снижает стресс на рабочем месте, исключает открытые формы контроля, повышает уровень справедливого отношения к личному вкладу каждого в результативность деятельности.

Процессы обеспечения карьерного роста в отношении перфекционистов должны быть направлены, с одной стороны, на использование их личностных преимуществ – высокой мотивации, ответственности, самоотдачи; с другой стороны, на элиминирование отрицательных качеств, таких как чрезмерное стремление в совершенству, достижение максимальных результатов во всех аспектах деятельности (по принципу «все или ничего»), фокусирование внимания только на одном направлении деятельности, оставляя без внимания остальные, неэффективная результативность, низкая стрессоустойчивость, чрезмерная требовательность, стремление к тотальному контролю деятельности коллег.

Обучение должно включать курсы по психологии, коммуникации, управлению, лидерству, управлению временем, повышению личной эффективности, управлению стрессом. В деловой

среде перфекционисты воспринимаются как инициативные, но не вполне компетентные с точки зрения лидерства, в решении финансовых вопросов, управлении рисками и многофункциональности, поскольку перфекционизм, главным образом, оценивается как исполнительность и трудоголизм [9; 17], а не способность вести за собой других. Проблемными вопросами для перфекционистов являются мотивация коллег, ведение переговоров и управление стрессом. В процессе обучения перфекционистов необходимо акцентировать внимание на принятии достаточно хороших результатов вместо стремления к идеальным целям. Отличные результаты не всегда достижимы и могут нанести ущерб текущей деятельности. Эффективность работников определяется достижением необходимого результата, а не стремлением к завышенным целям.

Еще одним важным вопросом является необходимость обучения перфекционистов делегированию ответственности и осознанию ценности результатов деятельности коллег. Позиционирование себя как единственного способного исполнителя задач и обязанностей приводит к разочарованию, ошибкам и низкому командному духу в социально-трудовом коллективе. Делегирование позволяет снизить уровень стресса и открывает путь к появлению новых перспективных способов практической деятельности.

Приоритизация задач необходима для экономии времени как ценного ресурса. Эффективное распределение времени между важными и второстепенными задачами позволяет достигать результатов в гораздо более сжатые сроки и направлять усилия на действительно значимые области, приносящие максимальную прибыль организации.

Преодоление страха совершения ошибок позволяет опираться на положительный опыт и двигаться по пути развития, совершенствования необходимых навыков, постановки достижимых целей и пошаговому продвижению к повышению эффективности деятельности.

Участие в научных исследованиях открывает новые горизонты с точки зрения методов решения проблем. Отсутствие однозначного решения проблемы освобождает перфекционистов от стереотипного мышления, следования четким инструкциям.

Эффективная командная работа является ключевым фактором развития карьеры. Умение не только быть эффективным игроком, но главным образом, лидером, демонстрирует способность



Рис. 5 / Fig. 5. Кардинальные формы проявления перфекционизма / Extreme perfectionism

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

управления трудовым коллективом. Командная работа позволяет преодолеть стремление перфекционистов самостоятельно выполнять весь объем работ и обучает их навыкам коммуникации, достижению большей эффективности за счет синергетического эффекта совместной деятельности, распределению ролей, доверию, взаимной ответственности. Командная работа открывает более широкие возможности решения проблем посредством расширения инструментария реализации стратегий и целей, повышения результативности. Командная работа не столько обнаруживает недостатки каждого отдельного работника, сколько реализует творческий потенциал за счет совместных обсуждений, разработки вариантов решения задач и совершенствования способностей каждого участника коллектива. Работа в команде повышает уровень эмоционального интеллекта, который приводит к повышению общего уровня профессионализма и ценности каждого отдельного работника, является эффективным способом повышения психологической безопасности каждого сотрудника. Перфекционисты, ощущая поддержку коллег, менее подвержены стрессу, депрессии и выгоранию, чем в процессе индивидуальной деятельности. Следовательно, командная работа выполняет социальную функцию увеличения человеческого капитала.

На основе рассмотренных признаков можно сделать вывод о свойствах перфекционизма, имеющие кардинальные социальные формы проявления:

- от постановки высоких до заведомо недостижимых целей;
- от тщательного изучения вопросов до бессмысленного углубления в детали;
- от стремления к достижению максимальных результатов до невозможности осуществления какого-либо проектов из-за страха совершить ошибки;

Таблица 3 / Table 3
Процессы обеспечения карьерного роста перфекционистов / Processes ensuring perfectionist career growth

Горизонтальный рост / Lateral promotion	Вертикальный рост / Vertical advancement
<ul style="list-style-type: none"> - расширение обязанностей и выполняемых функций; - обучение управлению временем; - работа в команде; - участие в научно-исследовательской работе; 	<ul style="list-style-type: none"> - обучение деловому общению, лидерству, стрессоустойчивости; - увеличение функциональных обязанностей; - увеличение числа подчиненных; - руководство проектами.
<ul style="list-style-type: none"> - создание благоприятной рабочей атмосферы; - создание системы дополнительного стимулирования. 	<ul style="list-style-type: none"> - планирование карьерного развития; - мониторинг результативности деятельности.

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

- от ознакомления с функциональными областями работы коллег до их полного контроля и ручного управления;
- от консультативной помощи коллег до чрезмерной критики их деятельности;
- от эмоционального переживания неудач в трудовой деятельности до высокой степени стресса и выгорания;
- от быстрой реализации задач до невозможности выполнения деятельности.

ВЫВОДЫ

Перфекционизм как явление, характеризующее начальные этапы становления профессионализма, требует горизонтального подхода к развитию карьеры в период подготовки и адаптации к профессиональной деятельности, за которым следует вертикальный рост после достижения профессионального мастерства. Рекомендации могут быть разделены на две группы: во-первых, мероприятия по созданию организационных условий; во-вторых, целенаправленные меры развития персонала, исключающие негативные формы поведения перфекционистов. Первая группа мероприятий одинакова для обоих типов карьерного роста – горизонтального и вертикального, она включает планирование, мониторинг, создание конструктивного рабочего климата, разработку системы материальной и нематериальной мотивации. Вторая группа мер предполагает расширение и укрупнение обязанностей, обучение тайм-менеджменту, интеграцию перфекционистов в командную работу и участие в научной деятельности – для горизонтального продвижения; и обучение работе в коллективе в качестве лидера,

навыкам управления и организации деятельности персонала – для вертикального роста.

Семантический анализ термина «карьерный рост» показывает, что траектория карьерного развития зависит от таких параметров как социальная категория населения, планирование, деловая среда и социальные условия. Перфекционисты представляют собой отдельную категорию лиц, обладающих определенным психологическим конструктом и социальным типом поведения и требующих учета психологических особенностей на этапе планиро-

вания карьерного роста и профессионального становления. Перфекционизм работников выступает движущей силой индивидуального социального роста и, одновременно, фактором экономического развития организации. Карьерное развитие работников-перфекционистов может быть направлено по разным траекториям. Основное внимание в системе управления персоналом должно уделяться их личностному развитию и преодолению негативных признаков, сдерживающих выполнение социально значимых задач.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Филясова Ю. А. Развитие карьеры персонала организации // *Управление*. 2021;(1):80-91. DOI: 10.26425/2309-3633-2021-9-1-80-91
2. Липатова М. Е. Особенности карьерных продвижений за рубежом // *Социологические исследования*. 2001;(12):130-133.
3. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб., 2012. 352 с.
4. Тетиор А. Н. Смысл счастья человека и его жизни // *Sciences of Europe*. 2018;(30-2 (30)):44-54.
5. Клычникова К. А., Трегубова Е. А., Чирковская Е. Г. Карьерные траектории руководителей системы государственного управления // *Образование личности*. 2018;(2):51-55.
6. Гончарова Н. А. Психологические особенности перфекционизма как индивидуального стиля деятельности // *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2018;(4 (80)):176-181.
7. Briggs E., Jaramillo F. Weeks W.A. Perceived barriers to career advancement and organizational commitment in sales // *Journal of Business Research*. Vol. 65 (7). 2012, Pp. 937-943. DOI: 10.1016/j.jbusres.2011.05.004
8. Francescato D., Lauriola M., Mebane M. Do personality traits and personal values predict career efficacy and career progression of successful political women? An exploratory study // *Personality and Individual Differences*. 2020. Vol.160, 1, 109918. DOI: 10.1016/j.paid.2020.109918
9. Spagnoli P., Kovalchuk L.S., Aiello M.S., Rice K.G. The predictive role of perfectionism on heavy work investment: A two-waves cross-lagged panel study // *Personality and Individual Differences*. 2021. Vol. 173, 110632. DOI: 10.1016/j.paid.2021.110632
10. Горшков М. К. Российская молодежь: к истории и роли в современном обществе // *Гуманитарий Юга России*. 2019;(8 (38)); (4):16-24.
11. Андреева А. Д. Родительский перфекционизм как мотивационная основа воспитания и образования детей // *Теоретическая и экспериментальная психология*. 2015;(1):40-48.
12. Дорофеева З. Е. Трудовые траектории высокоресурсных многодетных матерей // *Социологический журнал*. 2020;(26 (4)):79-95. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.4.7644
13. Потемкин В. К. Диссеминация семейных отношений как фактор активизации молодежи в профессиональной деятельности // *Социология и право*. 2019;(1(43)):11-17.
14. Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Российская молодежь в контексте социологического анализа (Russian youth within the context of sociological analysis): [монография] / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. 263 с.
15. Долинина Т. Н. Современные проблемы оплаты труда наемных работников: социальный ракурс // *Труды БГТУ*. №7 (180). Минск: БГТУ, 2015;13-18.
16. Rovelli P., Curnis C. The perks of narcissism: Behaving like a star speeds up career advancement to the CEO position // *The Leadership Quarterly*. 2020. 101489. DOI: 10.1016/j.leaqua.2020.101489
17. Круглова М. А., Маничев С. А., Лепехин Н. Н., Васюнина Л. М., Круглов В. А. Перфекционизм как предиктор снижения проактивности в рабочем поведении // *Ученые записки университета Лесгафта*. 2019; (12(178)):389-395. DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2019.12.389-395
18. Васюра С. А., Бегоян М. С. Взаимосвязь перфекционистской самопрезентации и коммуникативной активности // *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*. 2019;(4):551-560. DOI: 10.17072/2078-7898/2019-4-551-560
19. Потемкин В. К. Социальные измерения качества управленческого труда // *Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований*. 2021; (1):6-16. DOI:10.51692/1994-3776_2021_1_6
20. Филясова Ю. А. Включенность перфекционистов в социально-трудовые отношения при разных стилях управления персоналом // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2021;(1): 30-36. DOI: 10.12737/2305-7807-2021-10-1-30-36

REFERENCES

1. Filyasova Yu.A. Organizational personnel career development. *Upravlenie*. 2021;9(1):80-91. (In Russ.) DOI: 10.26425/2309-3633-2021-9-1-80-91
2. Lipatova M.E. Specifics of career progressions abroad. *Sociological Studies*. 2001;(12):136-133. (In Russ.)
3. Moll E.G. *Manager Career Management*. Saint-Petersburg, 2012. 352 p. (In Russ.)
4. Tetior A.N. The meaning of happiness of a human and their life. *Sciences of Europe*. 2018;2(30):44-54. (In Russ.)
5. Klychnikova K.A., Tregubova E.A., Chirkovskaya E.G. Career trajectories of civil servants in the highest posts of the public administration system. *Personality Formation*. 2018;(2):51-55. (In Russ.)
6. Goncharova N.A. Psychological features of perfectionism as individual style of activity. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii*. 2018;4(80):176-181. (In Russ.)
7. Briggs E., Jaramillo F. Weeks W.A. Perceived barriers to career advancement and organizational commitment in sales. *Journal of Business Research*. 2012;65(7):937-943. DOI: 10.1016/j.jbusres.2011.05.004
8. Francescato D., Lauriola M., Mebane M. Do personality traits and personal values predict career efficacy and career progression of successful political women? An exploratory study. *Personality and Individual Differences*. 2020;1(160):109918. DOI:10.1016/j.paid.2020.109918
9. Spagnoli P., Kovalchuk L.S., Aiello M.S., Rice K.G. The predictive role of perfectionism on heavy work investment: A two-waves cross-lagged panel study. *Personality and Individual Differences*. 2021;173:110632. DOI: 10.1016/j.paid.2021.110632
10. Gorshkov M.K. Russian Youth: To the history and role in modern society. *Humanities of the South of Russia*. 2019;4:16-24. (In Russ.)
11. Andreeva A.D. Parental perfectionism as a motivational basis for children's upbringing and education. *Theoretical and Experimental Psychology*. 2015;1:40-48. (In Russ.)
12. Dorofeeva Z.Y. Work Trajectories of High-Resource Multi-Child Mothers. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2020;26(4):79-95. (In Russ.) DOI: 10.19181/socjour.2020.26.4.7644
13. Potemkin V.K. Dissemination of family relations as a factor in the activation of young people in their professional activities *Sociology and Law*. 2019;1:11-17. (In Russ.)
14. Gorshkov M.K., Sheregi F.E. Russian youth in the context of sociological analysis [monograph]. Moscow: FNISS RAS; 2019. 263 p. (In Russ.)
15. Dolinina T.N. Modern problems of labour remuneration of employed workers: social aspect. *Papers of BSTU. Minsk: BSTU*. 2015;7(180):13-18. (In Russ.)
16. Rovelli P., Curnis C. The perks of narcissism: Behaving like a star speeds up career advancement to the CEO position. *The Leadership Quarterly*. 2020. 101489. DOI: 10.1016/j.leaqua.2020.101489
17. Kruglova M.A., Manichev S.A., Lepekhin N.N., Vasyunina L.M., Kruglov V. A. Perfectionism as a predictor of decreasing proactivity in working behavior. *Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta*. 2019;12(178):389-395. (In Russ.) DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2019.12.389-395
18. Vasyura S. A., Begoyan M. S. The correlation between perfectionist self-presentation and communicative activity. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofia. Psihologia. Sociologia*. 2019;4:551-560. (In Russ.) DOI: 10.17072/2078-7898/2019-4-551-560
19. Potemkin V.K. Social dimensions of the quality of managerial work. *Telescope: A Journal of Sociological and Marketing Research*. 2021;1:6-16. (In Russ.) DOI:10.51692/1994-3776_2021_1_6
20. Filyasova Yu.A. Perfectionist involvement in social and labour relations depending on personnel management style. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*. 2021;10(1):30-36. (In Russ.) DOI: 10.12737/2305-7807-2021-10-1-30-36

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Юлия Анатольевна Филясова – кандидат филологических наук, доцент кафедры теории и практики английского языка и перевода, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия
Yuliya A. Filyasova – Cand. Sci. (Philol.), Associate Professor, Department of Theory and Practice of the English Language and Translation, Saint-Petersburg State University of Economics, Saint-Petersburg, Russia
 phill.yield@gmail.com

Статья поступила в редакцию 04.05.2021; после рецензирования 25.06.2021, принята к публикации 28.06.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.05.2021; revised on 25.06.2021 and accepted for publication on 28.06.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ



Японский опыт мотивации труда

Монография

Волгин Н.А.

Москва, КноРус, 2022 г., 198 с.

ISBN: 978-5-406-08241-6

На основе личных наблюдений, оценок и исследований автора анализируется уникальный опыт решения социально-трудовых проблем в Японии, в частности организации оплаты труда работников предприятий и государственных служащих, обеспечения социального партнерства, социального страхования, занятости, роста производительности труда. С учетом японского опыта и российских особенностей хозяйствования предлагаются конкретные рекомендации и механизмы по усилению мотиваций и стимулов высокоэффективного, производительного труда как мощного фактора развития производства и выхода страны на траекторию устойчивого экономического развития. Соответствует ФГОС ВО последнего поколения. Для аспирантов, преподавателей, научных работников и широкого круга читателей, интересующихся социальными и трудовыми процессами в Японии и России.



Развитие человеческих ресурсов в цифровую эпоху. Стратегические вызовы, проблемы и возможности

Монография

Забелина О. В., Омельченко И. Б., Майорова А. В., Сафонова Е. А.

Москва, ИНФРА-М, 2021 г., 253 с.

Серия: Научная мысль

ISBN: 978-5-16-016840-1

В монографии на основе выявления тенденций и проблем изменения спроса и предложения навыков, а также исследования современных механизмов их формирования и актуализации обоснованы приоритетные направления развития человеческих ресурсов Российской Федерации, отвечающие стратегическим вызовам периода цифровой трансформации сферы труда. Определены направления трансформации востребованности навыков и профессий в условиях цифровизации экономики, навыки и профессии будущего. Выявлены количественные и качественные диспропорции и тенденции изменения спроса и предложения рабочей силы на российском рынке труда. Определены особенности и проблемы спроса и предложения профессий/навыков в сегментах российского рынка труда, охваченных интернет-рекрутментом. Предложены и апробированы при проведении компетентностного анализа спроса и предложения рабочей силы с использованием технологий Big Data методические подходы к выявлению широко- и слабо востребовавшихся навыков. Предложен и апробирован инновационный авторский подход к оценке потенциала капитализации навыков – возможного прироста заработной платы соискателя за счет расширения набора навыков, которыми он обладает. Систематизированы актуальные направления политики формирования и совершенствования навыков населения в Российской Федерации.



Демографическое самочувствие регионов России. Национальный демографический доклад-2020

Ростовская Т. К., Шабунова А. А., Архангельский В. Н. [и др.]

Москва, ФНИСЦ РАН. ИТД ПЕРСПЕКТИВА, 2021. 214 с.

ISBN 978-5-905790-49-2

Демографическое самочувствие регионов России. Национальный демографический доклад подготовлен в 2020 году научным коллективом Института демографических исследований ФНИСЦ РАН, Вологодским центром РАН, Волгоградским Институтом истории, международных отношений и социальных технологий ВолГУ, в рамках реализации гранта РНФ «Демографическое поведение населения в контексте национальной безопасности России», с участием ведущих ученых Республики Башкортостан, Республики Татарстан, Ставропольского края, Ивановской, Нижегородской, Свердловской областей. Доклад адресован государственным служащим, научным сотрудникам, преподавателям университетов, аспирантам и студентам.