

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

DOI: 10.34022/2658-3712

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

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

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

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

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

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

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

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

Дудин М.Н., доктор экономических наук, профессор, РАНХиГС, Москва, Россия

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Научные направления – экономика и социология.

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

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

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

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

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

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

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

Периодичность издания – 4 номера в год.

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

Рецензируемое издание. Входит в систему РИНЦ.

Распространяется по подписке. Индекс в каталоге «Роспечать» – 66271.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:

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

SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

DOI: 10.34022/2658-3712

EDITOR-IN-CHIEFF

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

EDITORIAL BOARD:

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

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

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

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

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

Dudin M.N., Doctor of Economics, Professor, Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

Zhakunbaev B.A., Candidate of Economic sciences, Associate professor of the University of National Economy, Almaty, Republic of Kazakhstan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Safonov A.L., Doctor of Economics, Professor, Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia

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

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

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

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

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

Research areas: economics and sociology.

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

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

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

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

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

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

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

Publication frequency: 4 issues per year.

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

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

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

КЛЮЧЕВАЯ МИССИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ЖИЗНИ И РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕКА, ПРЕДПРИЯТИЙ, РЕГИОНОВ



Заработная плата и ее организация выполняют особые функции в обеспечении жизнедеятельности любого современного общества. Конечно, нельзя недооценивать в этом ракурсе значения и других важных составных элементов и частей сферы труда на уровне предприятий, городов, регионов, стран и т.д., к которым, как известно, относятся рынок труда и занятость; условия и охрана труда; организация и нормирование труда; эффективность и производительность труда; социальное партнерство, социальная защита и др. Однако, именно оплата труда – особо уникальная экономическая категория и особый социально-трудовой механизм в силу, прежде всего, своей триединой миссии:

Во-первых, заработная плата – средство воспроизводства работающего человека, обеспечения его уровня и качества жизни.

Во-вторых, заработная плата – средство решения целого ряда исходных жизненно-определяющих социально-экономических проблем, возникающих в течении жизни и развития человека (воспитание детей, получение услуг в сфере образования, здравоохранения, ЖКХ, культуры, спорта, туризма и т.д.).

В-третьих, оплата труда и ее организация – механизм содействия развитию экономики предприятий, организаций и учреждений, региональных экономик и экономики страны.

Полнота реализации первой воспроизводственной миссии определяется, прежде всего, размером заработной платы. Вторая социальная миссия, заключающаяся в возможности приобретения разного рода жизненных услуг, связана не только с размером оплаты труда, но и ценовой политикой на соответствующие товары и услуги. Наконец, стержнем реализации третьей мотивационной миссии является заинтересованность работников в высоких конечных действиях и результатах за счет обеспечения зависимости заработной платы от фактической результативности работы человека. Эта зависимость – ее зарплатоотдача обеспечивается, как правило, организацией оплаты труда, выбором наиболее эффективных форм и систем оплаты труда (тарифных, бестарифных, грейдовых, «плавающих окладов» и т.д.).

Таким образом, чтобы оплата труда была гарантом роста благосостояния работников, их уровня и качества жизни, а также социально-экономического развития предприятий, российских территорий и страны в целом, нужны соответствующие конструктивные действия в данном направлении государства, объединений работодателей и работников (эффективная, обоснованная политика оплаты труда, ценообразования и организации заработной платы).

В силу особой актуальности вышеназванных теоретических и практических вопросов редакция «СТИ» будет уделять им постоянное повышенное приоритетное внимание на страницах журнала, в его ключевых рубриках: «Доходы населения и оплата труда», «Уровень и качество жизни», «Управление человеческими ресурсами» и др.

В этом номере журнала данная проблематика представлена в ряде исследовательских материалов.

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

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Ключевая миссия заработной платы в жизни и развитии человека, предприятий, регионов 3

ДЕМОГРАФИЯ. ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Л.Л. Рыбаковский, Н.И. Кожевникова

Депопуляция в России: этапы, особенности и возможности нейтрализации 6

А.В. Кашепов

Методология анализа и прогнозирования рождаемости на основе влияния экономических факторов..... 16

РЫНОК ТРУДА

Е.В. Маслова

Занятость пожилых людей: минимизация угроз прекаризации 29

Б.А. Мусаев

Рост дистанционной занятости как новая тенденция в развитии российского рынка труда 40

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

А.А. Попков

Оценка эффективности системы оплаты труда (зарплатоотдачи) в организациях высшего образования..... 51

ОХРАНА ТРУДА

Н.А. Михайлова, И.В. Смирнов, О.Н. Якушева, С.А. Жукова

Разработка и реализация комплекса мер по профилактике травматизма и профзаболеваемости: региональный опыт 58

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

Р.М. Валиахметов, Г.Р. Баймурзина

Глобальный и региональный контексты будущего сферы труда и человеческого развития 68

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

И.А. Волошина, П.Н. Новиков

О классификации профессий в рамках национальной системы квалификации 76

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

С.В. Рачек, А.В. Суханова

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии на основе эталонного нормирования труда 83

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Б.А. Жанкубаев

Проблемы совершенствования политики социальной защиты населения в Казахстане 95

CONTENT

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

Key mission of wages in life and development of people, enterprises, regions 3

DEMOGRAPHY. PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY OF LABOR

L.L. Rybakovskii, N.I. Kozhevnikova

Depopulation in Russia: its stages, features and possibilities of neutralization..... 6

A.V. Kashepov

Methodology for analysis and forecasting fertility based on the influence of economic factors..... 16

LABOR MARKET

E.V. Maslova

Employment of senior citizens: minimization of precarization threats 29

B.A. Musaev

Growth of distance employment as a new trend in the development of the Russian labor market 40

INCOMES AND SALARIES

A.A. Popkov

Evaluation of the effectiveness of the wages (salary) in organizations of higher education..... 51

HEALTH AND SAFETY

N.A. Mikhailova, I.V. Smirnov, O.N. Yakusheva, S.A. Zhukova

New approaches to prevention of occupational injuries and professional morbidity: regional experience 58

FUTURE OF WORK

R.M. Valiakhmetov, G.R. Baimurzina

Global and regional contexts of the future sphere of labor and human development 68

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

I.A. Voloshina, P.N. Novikov

About classification of professions within the National qualifications system..... 76

LABOR PRODUCTIVITY

S.V. Rachek, A.V. Sukhanova

Increasing efficiency of the enterprise labor resources based on performance standards in today's economy 83

LEVEL AND QUALITY OF LIFE

B.A. Zhankubaev

Problems of improving social protection policy of population in Kazakhstan 95

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал
№ 2 (35) 2019

Главный редактор:
Н.А. Волгин

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

Переводчик:
М.Н. Анищик

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

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

Подписано в печать 31.05.2019
Формат 60 x 84 1/8.
Объем 12 п. л.
Тираж – 500 экз.

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

SOCIAL AND LABOR RESEARCHES
Scientific and practical journal
№ 2 (35) 2019

Editor-in-chief: N.A. Volgin

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

Translator:
M.N. Anishchik

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

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

It is sent for the press 31.05.2019
Format 60x84 1/8.
Volume is 12 items of l.
Circulation – 500 pieces.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-6-15
УДК 314.87

ДЕПОПУЛЯЦИЯ В РОССИИ: ЭТАПЫ, ОСОБЕННОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ НЕЙТРАЛИЗАЦИИ

Л.Л. Рыбаковский

Институт социально-политических исследований РАН,
Институт социально-экономических проблем народонаселения, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-9702-2534>

Н.И. Кожевникова

Институт социально-политических исследований РАН, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-1305-748X>

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются депопуляционные процессы в России, дается характеристика особенностей их первого этапа, продолжавшегося два десятилетия. Особенностью того этапа депопуляции являлось то, что она происходила не из-за сокращения общей численности женщин репродуктивного возраста, а за счет резкого сокращения суммарного коэффициента рождаемости. Особенно большой вклад в депопуляцию в тот период вносил рост смертности населения. В работе показана результативность реализуемых с 2006–2007 гг. мер демографической политики в преодолении негативной динамики рождаемости и смертности населения. Во второй части статьи характеризуется специфика второго этапа депопуляции, наступившего после трехлетия сравнительно успешного демографического развития страны, показано, что в отличие от первого этапа депопуляции, преодолеть наступивший второй этап будет значительно сложнее, поскольку основной трудностью является резкое сокращение численности женщин репродуктивного возраста, их наиболее продуктивной части. Сокращение репродуктивного контингента будет происходить в условиях исчерпания возможности существенного прироста по возрастной рождаемости. Более того, в наступивший период у России существенно сократились возможности привлекать иммигрантов из стран нового зарубежья. В статье говорится, что в ближайшие годы целью демографического развития России должно стать максимальное использование воспроизводственных и миграционных резервов для минимизации демографического спада и обеспечения предпосылок для нового демографического подъема.

Ключевые слова: депопуляция, рождаемость, смертность, естественная убыль, компенсация, миграция, демографическое развитие, миграционный потенциал.

Для цитирования: Л.Л. Рыбаковский, Н.И. Кожевникова. Депопуляция в России. ее этапы, особенности и возможности нейтрализации. *Социально-трудовые исследования*. 2019;35(2):6-15. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-6-15.

ORIGINAL PAPER

DEPOPULATION IN RUSSIA: STAGES, FEATURES AND POSSIBILITIES OF NEUTRALIZATION

L.L. Rybakovskii

Institution of Russian Academy of Sciences the Institute of Socio-Political Research RAS,
Institute of Socio-Economic Studies of Population, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-9702-2534>

N.I. Kozhevnikova

Institute of Socio-Political Research of RAS, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-1305-748X>

ABSTRACT

The article presents depopulation processes in Russia and describes the characteristics of their first stage, which lasted for two decades. The specific feature of that stage of the depopulation was that it happened

not due to a reduction in the total number of women of reproductive age, but due to a sharp reduction in the total fertility rate. A particularly large contribution to the depopulation at that time was the increase in the mortality rate of the population. It is said that the work shows that implemented in 2006-2007, the measures of demographic policy in overcoming the negative dynamics of fertility and mortality had success. The second part of the article describes the specifics of the second stage of the depopulation that happened three years later, after relatively successful demographic development of the country. It shows that, unlike the first stage of the depopulation, the second stage will be much more difficult to overcome, since the main difficulty is a dramatic reduction in productive part. The reduction of the reproductive contingent will occur in conditions of exhaustion of the possibility of a significant increase in age-specific fertility. Moreover, in this period, Russia has significantly reduced the opportunities to attract immigrants from other foreign countries. The article says that in the near future, the goal of Russia's demographic development should be to maximize the use of reproduction and migration reserves to minimize the demographic decline and provide the prerequisites for a new demographic boom.

Keywords: depopulation, fertility, mortality, natural decline, compensation, migration, demographic development, migration potential.

For citation: L.L. Rybakovskii, N.I. Kozhevnikova. Depopulation in Russia: its stages, features and possibilities of neutralization. *Social and labor research*. 2019; 35(2):6-15. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-6-15.

ВВЕДЕНИЕ

«Депопуляция» относится к числу понятий, которые в последние 20–25 лет не только широко используются демографами и работниками ведомств, имеющих отношение к проблемам рождаемости, смертности и демографической динамики в целом, но и всеми теми, кто так или иначе сталкивается с демографической проблематикой, с тем, что происходит в последние десятилетия с населением России. Используя это понятие, надо иметь в виду, что оно часто трактуется по-разному. Обратимся к справочной литературе, в частности к «Демографическому энциклопедическому словарю», изданному еще в 1985 г. В нем этому понятию даются три различных определения. Это либо уменьшение абсолютной численности населения какой-либо страны, либо суженное его воспроизводство, либо когда величина общего коэффициента смертности превышает величину общего коэффициента рождаемости [1, с. 123]. Собственно такая же тройственная трактовка депопуляции дается и в энциклопедическом словаре «Народонаселение», изданном в 1994 г., хотя статью писал другой автор [2, с. 124]. Первое определение включает в детерминанты депопуляции наряду с естественным движением также миграционное, оно ставит в один ряд миграцию, экзогенный, внешний для данной популяции фактор и естественное движение – эндогенный, внутренний фактор.

Не соответствует сути и второе определение депопуляции, которого придерживаются ряд современных демографов. «Строго говоря, депопуляция – это вымирание населения вследствие его суженного воспроизводства...» [3, с. 8]. Дело в том, что характеристики воспроизводства населения относятся не к реально происходящим процессам, а к тому, к чему они могут привести лишь в будущем. Очевидно, что если показатели воспроизводства населения ниже простого замещения поколений, это для страны не менее опасно, чем естественная убыль населения. Согласно третьему определению, депопуляция – это одно из состояний демографического развития страны, суть которого в сокращении численности населения за счет его естественной убыли, т.е. превышение количества умерших над количеством родившихся (общих коэффициентов смертности над коэффициентами рождаемости). Добавим, что в практической деятельности, оперирующей с реальными явлениями, в настоящее время прочно утвердилось именно представление о депопуляции как о превышении смертности над рождаемостью. Такое превышение в разные годы в различной мере было и продолжается в настоящее время уже 25 лет. Лишь в 1991 и 2013–2015 гг. в России не было естественной убыли населения [4].

пуляция – это вымирание населения вследствие его суженного воспроизводства...» [3, с. 8]. Дело в том, что характеристики воспроизводства населения относятся не к реально происходящим процессам, а к тому, к чему они могут привести лишь в будущем. Очевидно, что если показатели воспроизводства населения ниже простого замещения поколений, это для страны не менее опасно, чем естественная убыль населения. Согласно третьему определению, депопуляция – это одно из состояний демографического развития страны, суть которого в сокращении численности населения за счет его естественной убыли, т.е. превышение количества умерших над количеством родившихся (общих коэффициентов смертности над коэффициентами рождаемости). Добавим, что в практической деятельности, оперирующей с реальными явлениями, в настоящее время прочно утвердилось именно представление о депопуляции как о превышении смертности над рождаемостью. Такое превышение в разные годы в различной мере было и продолжается в настоящее время уже 25 лет. Лишь в 1991 и 2013–2015 гг. в России не было естественной убыли населения [4].

ПЕРВЫЙ ЭТАП ДЕПОПУЛЯЦИИ В РОССИИ: ЕГО ОСОБЕННОСТИ

Распад СССР, невиданный для мирного времени обвал экономики и падение уровня жизни населения, наступившие в самом начале 1990-х годов, явились исходным фоном продолжавшейся более двух десятилетий (1992–2012 гг.) депопуляции в России. Ничего подобного страна не

Таблица 1 / Table 1

**Масштабы естественной убыли населения и соотношение ее компонентов в период
с 1992 по 2012 г. / Natural population decline and the ratio of its components
in the period from 1992 to 2012**

Годы	Количество родившихся	Количество умерших	Естественная убыль	Отношение умерших к родившимся, %
1992	1 588	1 807	-219	113,8
1994	1 408	2 301	-893	163,4
1997	1 260	2 016	-756	160,0
1999	1 215	2 144	-929	176,5
2000	1 267	2 225	-958	175,6
2001	1 312	2 255	-943	171,9
2002	1 397	2 332	-935	166,9
2003	1 477	2 366	-889	160,2
2010	1 789	2 029	-240	113,4
2012	1 902	1 906	-4	100,2
Итого:	31 268	44 644	13376	142,8

Источник / Source: составлено авторами на основе данных сборника «Демографический ежегодник России». 2017. Стат. сборник. Росстат. М. 2017. с.37 / compiled by the authors based on the data from the collection "The Demographic Yearbook of Russia". 2017. Statistical compilation. Rosstat. M. 2017. P.37.

знала в своей истории, даже в период Гражданской и Великой отечественной войн. Огромная по своим масштабам естественная убыль населения – 13,4 млн человек явилась результатом одновременного сокращения рождаемости и роста смертности населения до величин, небывалых для послевоенного времени (табл.1).

Начиная с 1992 г. вплоть до 1999 г. количество родившихся сравнительно плавно снижалось, причем в отдельные годы наблюдался даже их незначительный рост (1994 и 1998 гг.). В 90-е годы рождаемость сокращалась прежде всего в ответ на ее взлет в 80-е годы, во многом обязанный увеличению суммарного коэффициента рождаемости по вторым и третьим рождением. Кроме того, снижение происходило также вследствие изменений в структуре репродуктивных контингентов и как реакции на радикальное изменение социально-экономических, да и политических условий в стране. С наступлением нового тысячелетия вклад рождаемости в естественную убыль населения начал снижаться, а сама рождаемость, наоборот, расти.

До наступления периода проведения активной демографической политики (2007 г.) рост рождаемости обуславливался естественными причинами, в числе которых увеличение численности женщин репродуктивных контингентов и их повозрастных показателей (табл. 2).

В годы, указанные в табл. 2, в рамках растущего репродуктивного контингента происходи-

ло разнонаправленное изменение его структуры и повозрастных показателей рождаемости. Это в первом случае привело к снижению суммарного коэффициента рождаемости с 2,229 в 1987 г. до 1,218 в 1997 г. (в 1999 г. – 1,157), во втором – к его увеличению в 2002 г. до 1,286. В эти же годы количество рождений сократилось с 2500 тыс. до 1260 тыс. (в 1999 г. – 1215 тыс.), а затем вновь увеличились до 1397 тыс.

Таким образом, особенностью этапа депопуляции 1992–2012 гг., относящейся к динамике рождаемости, является то, что она происходила не из-за сокращения общей численности женщин репродуктивного возраста. Наоборот, этот контингент в 1997 г. был больше на 2,4 млн человек, чем в 1989 г., а в 2002 г. превышал его на 3,8 млн. Одновременно с этим ростом происходило резкое сокращение суммарного коэффициента рождаемости: с 1,732 в 1991 г. до 1,337 в 1995 г. и 1,157 в 1999 г. Затем началось его повышение. Тем не менее накануне введения мер по стимулированию повышения рождаемости, прежде всего увеличения вторых рождений, суммарный коэффициент составлял всего 1,305. Это меньше, чем он был в начале 90-х годов.

В отличие от рождаемости, количество умерших, превысив в 1992 г. отметку в 1,8 млн человек (12,2 промилле), затем ежегодно возрастало, вплоть до начала осуществления приоритетного национального проекта «Здоровье». В 1993 г. количество умерших превысило 2 млн человек

Таблица 2 / Table 2

**Динамика численности и возрастных коэффициентов рождаемости в группах 20–24, 25–29 и 30–34 года
/ Population dynamics and age-specific fertility rates in groups of 20-24, 25-29 and 30-34 year olds**

Возрастные группы	Численность возрастной группы, млн человек			Возрастные коэффициенты рождаемости		
	1989 г.	1997 г.	2002 г.	1987 г.	1997 г.	2002 г.
20–24	4,8	5,1	5,7	170,6	98,0	95,7
25–29	6,2	4,6	5,3	122,6	64,8	75,1
30–34	6,4	5,3	4,9	67,8	31,2	41,7
15–49	36,2	38,6	40,0	68,2	32,5	35,2

Источник / Source: составлено авторами на основе данных сборника «Демографический ежегодник России». 2017. Стат. сборник. Росстат. М. 2017. с. 64 / compiled by the authors based on the data from the collection "The Demographic Yearbook of Russia". 2017. Statistical compilation. Rosstat. M. 2017. P.64.

(14,5 промилле). Такое количество умерших в России, не считая военные годы, в последний раз было только в 1940 г. Подобные параметры сохранялись вплоть до 2010 г., причем в 1994, 2002, 2003 и 2005 гг. количество умерших отмечалось на уровне более 2,3 млн человек. Одновременно с этим происходило сокращение продолжительности жизни населения. В течение 1991–1994 гг. продолжительность жизни населения России уменьшилась на 5 с лишним лет и составила 63,85 года. Во все годы после переписи населения 1959 г., вплоть до развала Советского Союза, этот показатель не опускался ниже 68 лет. В отличие от рождаемости, вклад смертности в депопуляцию в XXI в. не только не сократился, но, наоборот, заметно возрос. Если в 90-е годы ежегодное количество умерших в среднем составляло 2,1 млн человек, то в 2001–2005 гг. оно превысило 2,3 млн. В течение 1999–2005 гг. количество умерших в среднем за год превышало числа родившихся в 1,65 раза, тогда как за весь период – только в 1,43 раза.

Небывалый уровень смертности населения был детерминирован комплексом факторов. В 90-е годы решающее значение для роста смертности имел характер проводимых в России реформ. Они привели к развалу экономики, дезорганизации социальной сферы, к невиданному росту безработицы и падению уровня жизни абсолютного большинства граждан. С начала 90-х годов в обстановке непрерывного падения объемов производства (объем ВВП составил в 1996 г. 60% к уровню 1990 г.) началось постоянное увеличение безработицы: в 1992 г. количество безработных в стране приблизилось к 3,6 млн. человек, в 1994 г. достигло 5,4 млн и в 1996 г. составило почти 6,5 млн, или 10% по отношению к численности занятых в экономике. Это же относится и к доходам населения. В 1992–1993 гг. числен-

ность населения с доходами ниже прожиточного минимума составляла 1/3. К 1995 г. реальная заработная плата к уровню 1991 г. сократилась более чем вдвое. Страна столкнулась с чудовищной инфляцией (к примеру, осенью 1993 г. цена ржаного хлеба выросла за год в 9 раз). Рост цен происходил на фоне сокращения потребления населением России основных продуктов питания. В 1993 г. относительно 1990 г. потребление мяса и мясных продуктов сократилось до 78,3%, молока и молочных продуктов – до 76,2%, растительного масла – до 68,6%, но зато потребление картофеля увеличилось до 119,8%, хлебных продуктов – до 104,2% и алкоголя – до 108,1% [5, с. 56].

На ухудшение здоровья и увеличение смертности населения существенно повлияли: развал системы здравоохранения и санитарного надзора (появились забытые холера, туберкулез и другие болезни, почти полностью устраненные в советские годы); недоступность эффективных лекарств из-за их дороговизны в условиях одновременного навязывания населению подделок вместо лекарств; недоступность для большей части населения страны полноценного отдыха и проведения досуга; игнорирование норм охраны труда и техники безопасности, «либерализация» дорожно-транспортного движения; отсутствие действенного контроля за производимыми и ввозимыми в страну товарами и насыщением фальсифицированным продовольствием и «паленым» алкоголем потребительского рынка; постоянные всплески стрессовых ситуаций, (их следствие – рост самоубийств и психических расстройств); повсеместная ломка социальных гарантий, обвал пенсионного обеспечения, обесценивание сбережений, появление сотен тысяч обманутых вкладчиков и т.д.

Общим итогом сокращения количества рождений и роста количества умерших стала неиз-

Таблица 3 / Table 3

Изменение численности населения России в 1996-2016 гг., тыс. человек / Change in the population of Russia in 1996-2016, thousand people

Показатель	2001 г.	2006 г.	2011 г.	2016 г.
Численность населения на начало года (без Крыма)	146 303,6	143 236,6	142 865,4	144 192,3
Прирост, убыль населения к 1996, 2001, 2006 и 2011 гг.	-1 988,0	-3 067,0	-3 71,2	1 355,9
Прирост, убыль населения в процентах к начальному году предшествующего периода, 2001 к 1996 г. и т.д.	0,98	0,97	0,99	1,01

Источник / Source: составлено авторами на основе данных сборника «Демографический ежегодник России». 2017. Стат. сборник. Росстат. М. 2017. с.16 / compiled by the authors based on the data from the collection "The Demographic Yearbook of Russia". 2017. Statistical compilation. Rosstat. M. 2017. P. 16.

вестная весь послевоенный период, вплоть до 1992 г., естественная убыль населения. Всего за годы депопуляции количество умерших превысило 44,6 млн человек. За это же время количество родившихся составило 31,3 млн человек. Разница между тем и другим в 1992–2012 гг., как уже говорилось, составила 13,4 млн человек¹ [6, с. 37]. Это больше, чем все людские потери России в Великой отечественной войне.

В отдельные годы периода депопуляции естественная убыль достигала 900–950 тыс. человек. В целом за четыре года (1999–2002 гг.) она составила 3,8 млн человек, или примерно 28% всей естественной убыли за то время. Лишь в 2003 г., спустя 12 лет со времени наступления депопуляции, величина естественной убыли стала меньше того уровня, который был в 1994 г. (900 тыс. человек). С этого года началось последовательное сокращение естественной убыли, которая практически прекратилась в 2012 г. (всего 2,5 тыс. человек).

Если бы в годы депопуляции не было миграционного прироста, то численность населения страны ко времени ее преодоления была не 143,3 млн, а всего 130 млн человек. Лишь в результате миграционного притока населения, преимущественно русского и русскоговорящего из государств нового зарубежья, Россия смогла компенсировать 60% естественной убыли. Сам же миграционный прирост превысил 8 млн человек. Особенно значительной величина миграционного прироста была в 1993–1997 гг., соответственно 526, 978, 654, 514 и 514 тыс. человек. На эти пять лет приходится 2/5 общего миграционного прироста населения России.

С 2006–2007 гг. Российским государством стали осуществляться меры демографической

политики, направленной как на повышение рождаемости, так и на сокращение смертности населения. Сразу же после их введения вначале отмечались уменьшение смертности населения и рост продолжительности жизни, а спустя год последовало существенное увеличение рождаемости. Только за один 2006 г. число умерших в стране сократилось по сравнению с 2005 г. на 137 тыс. человек. В свою очередь, в 2007 г. число родившихся относительно 2006 г. увеличилось на 130 тыс. человек. В результате естественная убыль населения, составлявшая в 2005 г. 846,5 тыс. человек, сократилась в 2008 г. до 362 тыс., или в 2,3 раза. Спустя шесть лет после принятия новых мер демографической политики депопуляция была преодолена. Началось поступательное демографическое развитие России (табл. 3).

В начале 1993 г. в России была самая большая численность населения – 148,6 млн человек. Она сокращалась вплоть до 2009 г. Всего с 1993 до 2010 г. численность населения страны уменьшилась на 5,8 млн человек. Периодом наибольших потерь (больше половины населения) явились 1999–2003 гг. С 2010 г. наступил медленный рост населения, численность которого в 2015 г. достигла 144 млн человек. В целом период 2013–2015 гг. можно считать самым благополучным для демографического развития страны (табл. 4).

В течение трех лет количество населения России возрастало не только за счет миграции, но и вследствие естественного прироста. Этот естественный прирост был связан с последовательным увеличением количества родившихся и сокращением умерших. Этот прогресс наглядно демонстрировала также динамика суммарного коэффициента рождаемости (СКР) и ожидаемой продолжительности жизни населения. Величина СКР, еще в 2006 г. составлявшая 1,305, а уже в 2008 г. возросшая до 1,502, в 2010 г. – до 1,567, в 2012 г. – до 1,691, в 2014 г. достигла 1,750, т.е. пре-

¹ Демографический ежегодник России. Стат. сборник. М.: Росстат. 2017. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/B17_16/Main.htm.

Таблица 4 / Table 4

Естественное движение населения России в 2012–2016 гг., тыс. человек / Natural movement of the population of Russia in 2012–2016, in thousand people

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Родилось	1896,3	1901,2	1947,3	1940,6	1888,7
Умерло	1898,8	1878,3	1913,6	1908,5	1891,0
Естественный прирост / убыль	-2,5	22,9	33,7	32,0	-2,3

Источник / Source: составлено авторами на основе данных сборника «Демографический ежегодник России». 2017. Стат. сборник. Росстат. М. 2017. с.37 / compiled by the authors based on the data from the collection "The Demographic Yearbook of Russia". 2017. Statistical compilation. Rosstat. M. 2017. P.37.

высила уровень 1991 г., после которого началась депопуляция (1,732). В тот же период ожидаемая продолжительность жизни населения последовательно увеличивалась с 65,4 лет в 2005 г. до 67,6 в 2007 г., 68,8 лет в 2009 г., 69,8 лет в 2011 г. и до 70,8 лет в 2013 г. В 2012 г. было полностью перекрыто происшедшее сокращение величины этого показателя в годы депопуляции. Ожидаемая продолжительность жизни населения в 2013 г. была больше, чем в 2003 г., на 6 лет, а относительно 1994 г. – почти на 7 лет. Более того, был преодолен рубеж в 70 лет. Близкая к этому уровню продолжительность жизни населения в России отмечалась лишь в 1964–1965 гг. (69,6 лет).

Важно подчеркнуть, что в первой половине десятых годов были достигнуты нормативы, намеченные на 2015 г. «Концепцией демографической политики РФ на период до 2025 года» (далее – Концепция) [7–8]. На конец первого этапа осуществления политики предусматривались такие значения для следующих показателей: численность населения – 142–143 млн человек, суммарный коэффициент рождаемости – 1,685 и ожидаемая продолжительность жизни – 70,0 лет. Эти величины были достигнуты на три года раньше и в 2015 г. уже составляли соответственно 144 млн человек, 1,78 и 71,39 лет. Некоторое отставание от концептуальных нормативов наблюдалось лишь в динамике миграции. Но и там при ежегодном показателе миграционного прироста в 300 тыс. его среднегодовая величина в течение 2012–2015 гг. составила 275 тыс.

Выход из режима депопуляции, хотя и продолжалось это непродолжительное время, как и досрочное выполнение заданий, намеченных Концепцией на 2015 г., свидетельствуют о том, что при проявлении политической воли и мобилизации необходимых ресурсов становится возможным успешное преодоление возникающих демографических трудностей. Надо иметь в

виду, что возникновение демографических вызовов неизбежно для России на ближайшие десятилетия. Важно лишь, чтобы о них вспоминали не тогда, когда они наступают, а своевременно. Зная специфику этих трудностей, можно заблаговременно осуществлять опирающуюся на научные исследования разработку результативных мер по их преодолению.

ВТОРОЙ ЭТАП ДЕПОПУЛЯЦИИ: ОСОБЕННОСТИ И СЛОЖНОСТИ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ

Несмотря на сравнительно успешное демографическое развитие страны в середине десятых годов нового столетия и опережающее выполнение задач, установленных Концепцией на 2015 г., тем не менее не все в тот период было благополучно в демографической сфере. Прежде всего практически прекратилось сокращение абсолютных показателей смертности населения. Количество умерших стало колебаться вокруг отметки в 1,9 млн человек в год. В 2016 г. их количество оказалось таким же, каким оно было в 2012 г. Правда, в связи с ростом численности населения смертность в расчете на 1000 человек стала ниже, чем в 2012 г., на 0,4, а по сравнению с 2015 г. – на 0,5. Уже в те годы и абсолютные, и относительные показатели смертности стали свидетельствовать об отсутствии существенного прогресса в динамике смертности. То, что происходило со смертностью, относится и к рождаемости. В 2014 г. отмечалось максимальное число рождений в современной России, а затем наступило их сокращение. В 2016 г. число родившихся уменьшилось по отношению к 2015 и 2014 гг. соответственно на 51,9 и 58,6 тыс. Результат такой динамики смертности и рождаемости сразу же проявился вначале в сокращении естественного прироста населения, а в 2016 г. – к его смене на небольшую естественную убыль.

По сути, 2016 г. можно считать годом завершения краткосрочного периода благоприятного

демографического развития России и формированием нового вызова [7–9].

О возможном приближении нового этапа депопуляции говорило не только изменение демографических показателей, относящихся к России в целом, но и их динамика по регионам страны. С 2012 г. шло постепенное сокращение числа регионов, имевших естественную убыль населения, их количество составило 41 регион. В 2013 г. насчитывалось 39 и в 2014 г. – 31 регион с естественной убылью населения. Но уже в 2015 г. число таких регионов достигло 37, а в 2016 г. – 46. В 2019 г. в целом по России уже наблюдалась хотя и небольшая, но все же естественная убыль населения (табл. 5).

В 2017–2018 гг. по отношению к уровню 2016 г. количество родившихся в среднем за год сократилось на 144,7 тыс., а умерших – на 36,7 тыс. Соответственно естественная убыль в расчете на год составила 108 тыс. человек. Близкая картина наблюдается и по данным для I квартала, как и для января: рождаемость последовательно сокращалась все рассматриваемые годы значительнее, чем смертность, что естественно увеличивало размеры естественной убыли. В 2019 г. в январе количество родившихся меньше, чем в 2016 г., в 1,2 раза, а умерших – всего на 2,6%. Эти соотношения возможно сохранятся и в дальнейший период, поскольку вступающий в него репродуктивный контингент формировался в 90-е годы, в годы значительного сокращения рождаемости².

С этим связано существенное отличие второго этапа депопуляции от первого. Как уже отмечалось, наступление первого этапа было инициировано ухудшением обоих воспроизводственных компонентов: сокращением рождаемости и ростом смертности. Притом уменьшение количества родившихся обуславливалось преимущественно падением суммарного коэффициента рождаемости, величина которого с 1,732 в 1991 г. снизилась до 1,157 в 1999 г. Это привело к уменьшению количества рождений с 1795 до 1215 тыс. Величина суммарного коэффициента рождаемости в 1999 г. составляла 66,8% к уровню 1991 г., а рождений – 67,7%. Одновременно с сокращением рождаемости количество умерших, непрерывно возрастая, с 1999 г. стало превышать 2,2–2,3 млн, тогда как еще в 1991 г.

они были ниже 1,7 млн. Это больше на 600–700 тыс. Естественно, одновременное сокращение количества родившихся и увеличение умерших сформировало естественную убыль населения, близкую к миллиону человек (в 2000 г. – 959 тыс.).

Теперь же масштабы естественной убыли определяются исключительно сокращением рождаемости. Причем это сокращение, в отличие от первого этапа, зависит в меньшей мере от снижения величины суммарного коэффициента рождаемости и в большей мере – от уменьшения численности женщин репродуктивного контингента. Динамика репродуктивного контингента в целом и его возрастных групп всецело определяется демографической волной, созданной в прошедшие десятилетия. Об этой волне можно судить по количеству родившихся в те годы. Если в 1981–1985 гг. родилось 11,8 млн и в 1986–1990 гг. – 11,5 млн человек, то в 1991–1995 и 1996–2000 гг. эти показатели соответственно составили 7,5 и 6,3 млн. В последующие два пятилетия количество родившихся выросло: в 2001–2005 гг. до 7,1 и в 2006–2010 гг. – до 8,4 млн человек. Эти два гребня демографической волны (первый – 1981–1990 гг., второй – 2001–2010 гг.) и демографическая яма 90-х годов длительное время будут влиять на динамику населения России и, естественно, на численность и структуру репродуктивных контингентов.

В период введения новых мер демографической политики ее результаты были достигнуты в условиях, когда наряду с ростом суммарного коэффициента рождаемости увеличивалась и численность женщин репродуктивного контингента. Так, в 2007 г. численность женщин в возрасте 20–34 года была выше, чем в 1999 г., более чем на 3,5 миллиона. В наступивший же период ситуация иная, вместо увеличения численности женщин репродуктивного возраста страну ожидает его значительное сокращение, причем это будет происходить в условиях исчерпания возможности существенного прироста по возрастной рождаемости. По данным Росстата, в 2018 г. количество лиц в возрасте 20–24 года составило 3,6 млн по сравнению с 4,5 млн в 2015 г.; по прогнозам на 2020 г. – их станет 3,4 млн. В последующем эта группа станет возрастать и в 2030 г. достигнет 4,0 млн человек. В свою очередь, лиц в возрасте 25–29 лет в 2015 г. было 6,1 млн, тогда как в 2020 г. их окажется всего 4,6 млн, а в 2025 г. – 3,5 млн человек. Наконец, численность лиц в возрасте 30–34 года, за счет которых в самые последние годы поддерживалось сравнительно большое количе-

² Федеральная служба государственной статистики (Росстат) http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#. [Электронный ресурс]. URL: www.gks.ru.

Таблица 5 / Table 5

**Количество родившихся, умерших и естественной убыли населения в 2016–2019 гг., тыс. человек /
Numbers of births, deaths and natural population decline in 2016-2019, thousand people**

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Количество родившихся	1888,7	1689,9	1599,3	...
Количество умерших	1891,0	1824,3	1817,7	...
Естественная убыль	-2,3	-134,4	-218,4	...
<i>В том числе в I квартале</i>				
Количество родившихся	458,2	411,7	390,9	...
Количество умерших	492,9	487,8	478,2	...
Естественная убыль	-34,7	-76,1	-87,3	...
<i>В том числе в январе</i>				
Количество родившихся	142,1	136,5	135,5	121,5
Количество умерших	169,8	179,4	165,8	165,8
Естественная убыль	-27,7	-42,9	-30,3	-44,3

Источник / Source: составлено авторами на основе данных сборника «Демографический ежегодник России». 2017. Стат. сборник. Росстат. М. 2017. с.37 / compiled by the authors based on the data from the collection "The Demographic Yearbook of Russia". 2017. Statistical compilation. Rosstat. M. 2017. P.37.

ство рождений, в 2018 г. увеличится до 6,4 млн, а затем станет сокращаться: в 2020 г. до 6,3 млн, в 2025 г. – до 4,7 млн и в 2030 г. – до 3,6 млн человек. Если в целом численность всех трех возрастных групп в 2018 г. составит 15,5 млн (в 2017 г. их 16 млн), то в 2020 г. она может снизиться до 14,4 млн, в 2025 г. – до 11,8 млн и в 2030 г. – до 11,3 млн человек.

Сокращение численности женщин наиболее активного репродуктивного возраста в 20-е годы на 20–30% по сравнению с 2017–2018 гг. невозможно компенсировать увеличением суммарного коэффициента рождаемости. Кстати, его величина, достигнув в 2015 г. своего максимума в 1,777, затем стала снижаться. Ее увеличение на 0,2–0,3 едва ли приведет к увеличению рождаемости до 1,8–1,9 млн, чтобы сравняться с количеством умерших. К слову сказать, что в динамике умерших также особого прогресса не наблюдается. Выход надо искать в усилении вклада миграционной компоненты в демографическую динамику России. Это относится прежде всего к реэмиграции русских.

Расчеты численности русских, проживающих в странах нового зарубежья (учтены эмиграция в страны старого зарубежья, смена национальной принадлежности и т.д.), показывают, что там может быть не более 13–14 млн человек. Наибольшее их количество приходится на Казахстан и Украину. К сожалению, эти миллионы никак нельзя рассматривать как российский миграци-

онный потенциал, что связано с их социально-демографическим составом. Дело в том, что со времени распада Советского Союза уже прошло почти 30 лет. За это время у русского населения, проживающего в странах нового зарубежья, родились миллионы детей, социализация которых проходила уже в новых условиях. К тому же и родившиеся в 80-е годы тоже социализировались не только в советских условиях. Среди наиболее активных трудоспособных возрастов, т.е. лиц в возрасте 20–40 лет, абсолютное большинство составляют те, кто родился не в России, а в государствах своего постоянного проживания. Их может быть примерно 35–40% во всем русском населении, а вместе с теми, кому нет еще 20 лет, их, как минимум, 3/5. С учетом сказанного величина миграционного потенциала может составлять от силы 2–4 млн человек.

Приведенные рассуждения говорят о сократившихся возможностях у России привлекать теперь уже не реэмигрантов, а иммигрантов из стран нового зарубежья. Об этом свидетельствует и статистика миграционного сальдо, которое было в среднем в 1991–1995 гг. и спустя десять лет. В 1991–1995 гг. миграционный прирост в России из нового зарубежья составлял 380 тыс. в год, а в 2001–2005 гг. – только 63 тыс., или в 6 раз меньше. Разница для Украины составляет 5,3 раза, Казахстана – 4,5, государств Средней Азии – 5,8, Закавказья – 21 и Прибалтики – почти 40 раз. В последующие годы эти различия в разме-

рах миграционного сальдо стали, скорее всего, еще больше.

О сокращении миграционного потенциала в странах нового зарубежья говорит и неутешительная статистика привлечения соотечественников. В настоящее время общее число соотечественников, программа по добровольному переселению которых в Россию действует уже больше десятка лет, составляет чуть больше 0,8 млн человек. Причем ее величина во многом обязана переселенцам с Украины, происходящим там событиям в Донбассе. До этого в 2008–2013 гг. переселялось в среднем за год по 25 тыс., т.е. без Украины было бы в настоящее время 300–350 тыс. человек. Этот показатель – наглядное подтверждение того, что миграционный потенциал русских в новом зарубежье для России «выдохся». Тем не менее при строгом соблюдении тех законов, которые должны быть приняты в сфере миграции, усилении ответственности органов, которые призваны заниматься реализацией миграционной политики и соответствующих затратах, Россия могла бы получить значительную часть этого миграционного потенциала. Это позволит частично сгладить последствия репродуктивной ямы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нынешний этап депопуляции отличается от первого этапа тем, что ухудшение демографической ситуации в России не только не осталось незамеченным руководством страны, но и вызвало соответствующую реакцию. В частности, Президент РФ В.В. Путин проявил беспокойство по поводу ухудшения демографической ситуации после публикации демографических показателей за первые месяцы 2017 г. В ближайшие годы целью демографического развития должно стать максимальное использование воспроизводственных и миграционных резервов для минимизации демографического спада и обеспечения предпосылок для нового демографического подъема [10–12]. Каковы эти резервы и в какое время наступившего периода они могут быть наиболее результативно использованы, должны определять специально созданные рабочие группы, состоящие из ученых соответствующего профиля (специалисты в области рождаемости, смертности и миграции) и те специалисты, на долю которых выпало в последние годы осуществление демографической политики.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Статья подготовлена на основе исследований, выполненных при финансовой поддержке РФФИ, грант №17-02-00234/17.

ACKNOWLEDGEMENTS

Article is prepared on the basis of the researches executed with financial support of the Russian Federal Property Fund, a grant No. 17-02-00234/17.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Демографический энциклопедический словарь / Под ред. Д.И. Валентя // М.: Советская энциклопедия, 1985. 608 с.
2. Народонаселение. Энциклопедический словарь / Под ред. Г.Г. Меликьяна // М.: Большая Российская энциклопедия, 1994. 640 с.
3. Жиромская В.Б. Основные тенденции демографического развития России в XX веке. М.: Кучково поле; Союз семей военнослужащих России, 2012. 320 с.
4. Рыбаковский Л.Л., Кожевникова Н.И. Депопуляция в России, ее этапы и их особенности // Народонаселение; 2018; (2):4–18. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-2-01.
5. Рыбаковский Л.Л. 20 лет депопуляции в России. М.: Экон-информ, 2014. 231 с.
6. Нужны ли иммигранты российскому обществу? / Под ред. В.И. Мукомеля и Э.А. Паина. - М.: Фонд «Либеральная миссия», 2006, с. 7-30.
7. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. <http://www.demoscope.ru/weekly/knigi/koncepciya/koncepciya25.html>

8. Демографическая политика Российской Федерации на период до 2025 года. <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/>.
9. Зайончковская Ж.А. Новая миграционная политика России: первые итоги // Новое миграционное законодательство Российской Федерации: правоприменительная практика / под ред. Г. Витковской, А. Платоновой и В. Школьникова / Междунар. орг. по миграции, Федеральная миграционная служба России, Орг. по безопасности и сотрудничеству в Европе. М.: ИТ «АдамантЪ». 2009;73-117.
10. Новые перспективы Национального проекта «Здравоохранение» [Электронный ресурс]. <https://www.rosminzdrav.ru/news/2018/07/18/8578-novye-perspektivy-natsionalnogo-proekta-zdravoohranenie>.
11. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 20.02.2019 <http://kremlin.ru/events/president/news/59863>.
12. Демография России: радикальные меры или крупные «неприятности». 27 августа 2018. Подробнее: <https://eadaaily.com/ru/news/2018/08/27/demografiya-rossii-radikalnye-mery-ili-krupnye-nepriyatnosti>.

REFERENCES

1. Demographic Encyclopedic Dictionary / Edited by Valentei D.I. // М.: Soviet Encyclopedia. 1985. P. 608. (In Russ.).
2. Population. Encyclopedic Dictionary / Edited by Melik'yan G.G. // М.: Big Russian Encyclopedia. 1994. P. 640. (In Russ.).
3. Zhiromskaya V.B. The main trends in the demographic development of Russia in the XX century. М.: Kuchkovo field; Union of Families of Military Men of Russia, 2012. P.320. (In Russ.).
4. Rybakovskii L.L., Kozhevnikova N.I. Depopulation in Russia, its stages and their features // Population; 2018. No. 2.S.4-18. DOI: 10.26653 / 1561-7785-2018-21-2-01. (In Russ.).
5. Rybakovskii L.L. 20 years of depopulation in Russia. М.: Econ-inform, 2014. P. 231. (In Russ.).
6. Does Russian society need immigrants? / Edited by V.I. Mukomel' and E.A. Pain - М.: Foundation "Liberal Mission", 2006, p. 7-30.
7. The concept of the demographic policy of the Russian Federation for the period up to 2025. <http://www.demoscope.ru/weekly/knigi/koncepciya/koncepciya25.html> (In Russ.).
8. Demographic policy of the Russian Federation for the period up to 2025. <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/>. (In Russ.).
9. Zaionchkovskaya Zh.A. New Migration Policy of Russia: First Results // New Migration Legislation of the Russian Federation: Law Enforcement Practice / ed. G. Vitkovskaya, A. Platonova and V. Shkolnikova / Intern. org. on migration, Federal Migration Service of Russia, Org. on security and cooperation in Europe, – М.: ИТ "Адамант". – 2009, p. 73-117.
10. New perspectives of the National Healthcare Project [Electronic resource] <https://www.rosminzdrav.ru/news/2018/07/18/8578-novye-perspektivy-natsionalnogo-proekta-zdravoohranenie> (In Russ.).
11. Message of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly of 02/20/2019 <http://kremlin.ru/events/president/news/59863> (In Russ.).
12. Demography of Russia: radical measures or major “troubles”. August 27, 2018. For more information: <https://eadaaily.com/ru/news/2018/08/27/demografiya-rossii-radikalnye-mery-ili-krupnye-nepriyatnosti> (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Леонид Леонидович Рыбаковский, доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник ИСПИ РАН, главный научный сотрудник ИСЭПН РАН, Москва, Россия.
E-mail: 1284781@mail.ru

Наталья Ивановна Кожевникова, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник ИСПИ РАН, Москва, Россия.
E-mail: dema1@mail.ru

ABOUT THE AUTHORS

Leonid L. Rybakovskii, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute of Socio-Political Research RAS, Chief Researcher, Institute of social and economic problems of the population RAS, Moscow, Russia.
E-mail: 1284781@mail.ru

Natalia I. Kozhevnikova, Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Institute of Socio-Political Research RAS, Moscow, Russia.
E-mail: dema1@mail.ru

Статья поступила 11.04.2019; принята к публикации 20.04.2019.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received on 11.04.2019; accepted for publication on 20.04.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-16-28
УДК 314.172

МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РОЖДАЕМОСТИ НА ОСНОВЕ ВЛИЯНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ

А.В. Кашепов

Московский педагогический государственный университет
Москва, Россия

<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>

АННОТАЦИЯ

В статье приводится краткий обзор основных парадигм исследования демографических кризисов в нашей стране за последние десятилетия, включая теории «демографического перехода», «демографического кризиса» и другие. Излагается авторская концепция, выражаемая тезисом «экономика имеет значение».

Цель статьи – продемонстрировать возможности общедоступных методов математической статистики для выявления экономических факторов воспроизводства населения и рождаемости в особенности.

В статье обосновывается возможность прогнозирования суммарного коэффициента рождаемости (СКР) на основе макроэкономических прогнозов динамики валового национального продукта (ВВП) и других ключевых экономических показателей. Основной вывод автора статьи состоит в том, что погасить демографические волны, по крайней мере в наше время, не представляется возможным, но экономический кризис, или циклический подъем, могут серьезно углубить или смягчить последствия демографического цикла.

Ключевые слова: демографическая ситуация, рождаемость, суммарный коэффициент рождаемости, связь экономических и демографических показателей, прогнозирование.

Для цитирования: А.В. Кашепов. Методология анализа и прогнозирования рождаемости на основе влияния экономических факторов. *Социально-трудовые исследования*. 2019;35(2):16-28. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-16-28.

ORIGINAL PAPER

METHODOLOGY FOR ANALYSIS AND FORECASTING FERTILITY BASED ON THE INFLUENCE OF ECONOMIC FACTORS

A.V. Kashepov

Moscow State Pedagogical University,
Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>

ABSTRACT

The article provides a brief overview of the main paradigms of the study of the demographic crises in our country over the past decades, including the theories of “demographic transition”, “demographic crisis” and others. The author's concept is expressed by the thesis “economy matters”.

The aim of the article is to demonstrate the capabilities of the generally available methods of mathematical statistics to identify the economic factors of population reproduction and fertility in particular.

The article substantiates the possibility of forecasting the total fertility rate (TFR) based on macroeconomic forecasts of the dynamics of the gross national product (GDP) and other key economic indicators. The main conclusion of the author is that it is not possible to suppress demographic waves, at least today, but an economic crisis, or a cyclical upturn, can seriously deepen or mitigate the consequences of the demographic cycle.

Keywords: demographic situation, fertility, total fertility rate, relationship of economic and demographic indicators, forecasting.

For citation: A.V. Kashepov. Methodology for analysis and forecasting fertility based on the influence of economic factors. *Social and labor research*. 2019; 35(2):16-28. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-16-28.

ВВЕДЕНИЕ

В 1980-е годы возникли, а к настоящему времени стали доминирующими в российской демографии научные школы, которые мы назовем «школы демографического перехода». Одним из основных пунктов формирования их мировоззрения являлась книга А.Г. Вишневого «Воспроизводство населения и общество» (1982 г.) [1]. В этой выдающейся для своего времени книге впервые в отечественной науке был описан переход от «традиционного» к «современному» типу воспроизводства населения, предсказанный в начале XX века А. Ландри и Ф. Ноутстейном. В краткой интерпретации «демографический переход» означает существование глобальной закономерности трансформации традиционного общества с высокой рождаемостью и высокой смертностью в современное общество с низкой рождаемостью, низкой смертностью, высокой продолжительностью жизни и стареющим населением. В современной литературе различными авторами представлено уже целое семейство совпадающих, либо сменяющих друг друга, понятий «демографических», «эпидемиологических», «миграционных» переходов. А.Г. Вишневым и его последователями было издано большое число работ, в которых процессы воспроизводства населения в России трактовались с позиций «демографического перехода» [2] [3]. К школе А.Г. Вишневого примыкала школа другого выдающегося отечественного демографа – А.Г. Волкова, которая долгое время существовала на базе Отдела демографии НИИ ЦСУ. Эта школа была главным методологическим и методическим центром по изучению семьи, исторических проблем населения, демографическому прогнозированию. Позиции школы поддерживали руководители Госкомстата – Росстата.

Общие для этих школ позиции, которые с нашей точки зрения, являются дискуссионными, в краткой интерпретации, следующие: 1) Снижение рождаемости в долгосрочном периоде предопределено законами «демографического перехода», а в среднесрочной перспективе регулируется исключительно «демографическими волнами» (крайний вариант концепции – «рождаемость – биологический, а не социальный процесс»). 2) Рождаемость не следует корректировать мерами демографической политики, социальные расходы, пособия и т.д. приводят к краткосрочному «сдвигу календаря рождений», но не к повышению рождаемости в долгосрочной перспективе 3) Рождаемость и смертность не связаны с экономической ситуацией в стране 4) Единственно возможный

путь компенсации отрицательного естественного прироста – привлечение в страну мигрантов, национально-культурные характеристики которых не имеют значения.

С критикой перечисленных позиций выступали Б.С. Хорев и ряд других представителей научной школы Центра по изучению проблем народонаселения Экономического факультета МГУ. В частности, Б.С. Хорев одним из первых обосновал понятие «демографический кризис» применительно к ситуации в России в 1990-е гг. [4, с. 53]. Концепция «демографического кризиса», как следствия системного разрушения «реформаторами» общества и экономики, диаметрально противоречила либеральной концепции «нормального» прохождения Россией соответствующих стадий «демографического перехода».

Активно противостояли либеральным взглядам представители научной школы Отдела демографии Института социально-политических исследований РАН. Особые заслуги в разработке и запуске осуществления государственной демографической политики в 2000-е годы принадлежат Л.Л. Рыбаковскому и его соавторам [5; 6; 7]. Ключевое отличие школы Л.Л. Рыбаковского от других школ можно выразить тезисом, который в 1990-е-начале 2000-х гг. с трудом пробивал себе дорогу, а после 2007–2008 гг. был одобрен руководством страны и приобрел официальный характер – «государственная материальная поддержка семей имеет значение».

Автор данной статьи, в целом разделяя взгляды Б.С. Хорева, Л.Л. Рыбаковского и их соавторов о необходимости государственного воздействия на демографическую сферу, с начала 1990-х гг. придерживается еще более широкой позиции: «вся экономическая ситуация имеет значение». Кроме того, автор придерживался концепции относительности (релятивизма) в проявлении глобальных экономических и демографических законов в данной стране и необходимости поиска уникального набора факторов для каждого социально-экономического явления [10]. Причиной демографического кризиса 1990-х гг. мы считали такие проявления системного кризиса, как спад ВВП, реальных доходов, рост безработицы и развившийся на этой основе у населения социально-психологический комплекс «неуверенности в завтрашнем дне». Для подтверждения данной позиции мы использовали математико-статистические методы корреляции и регрессии, с последующим применением регрессионных уравнений для расчета прогностических показателей рождаемости и смертности.

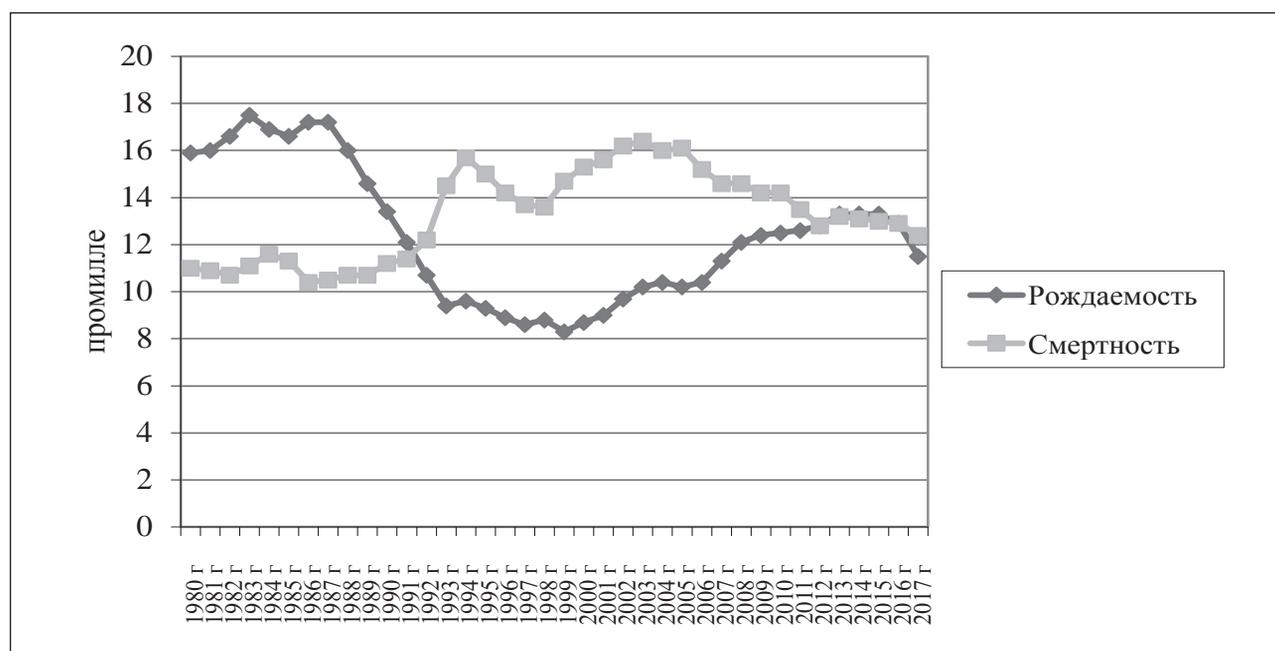


Рис. 1 / Fig.1. Общие коэффициенты рождаемости и смертности, человек на 1000 населения, в 1980–2017 гг. / Total fertility and mortality rates (per 1,000 population) in 1980-2017

Источник / Source: составлено автором на основе данных Росстата [11, 12,13] / compiled by the author based on the data of Rosstat [11, 12,13].

В статье 2001 г. нами опровергались прогнозы непрерывных спада рождаемости и стагнации смертности, которые были в тот период приняты Госкомстатом как основной сценарий на период до 2015 г. В нашей статье утверждалось, что в связи с началом подъема экономики, с 2001-2002 гг. начнутся рост рождаемости и снижение смертности, а естественный прирост выйдет в положительную область в 2006–2008 гг. [8, с. 138-160]. В последующие годы, в абсолютном противоречии с тогдашним официальным прогнозом, в 2001 г. начался рост рождаемости, в 2004 г. началось снижение смертности, а в 2012 г. естественный прирост на несколько лет перешел в положительную зону. Впоследствии мы разрабатывали по нашей методике и публиковали уточненные прогнозы [9, с. 40-52].

Перейдем к аналитической части. Воспроизводство населения в Российской Федерации с 1980 г. по настоящее время прошло периоды стабильного развития в рамках современного типа воспроизводства населения (1980-е годы), демографического кризиса (1990-е годы) и стабилизации (2000-2010 гг.). В период стабилизации рождаемость превышала смертность (2012-2015 гг.), в сочетании с миграцией и включением в состав РФ новых субъектов они обеспечили рост численности населения. В 2015–2017 гг. воспроизводство населения вошло в новый период дестабилизации, когда рост общей численности населения обеспе-

чивался миграционным притоком (неустойчивый фактор, который перестал действовать в 2018 г.), в условиях отрицательного естественного прироста и сокращения рождаемости (рис. 1).

Отличие дестабилизации 2015-2018 гг. от катастрофического кризиса 1990-х состоит как в масштабах ухудшения части демографических показателей (негативная волна, начавшаяся в 2015 г., значительно меньше по своей амплитуде, чем волна 1990-х годов), так и в том, что до 2018 г. продолжался позитивный процесс сокращения смертности и роста средней продолжительности предстоящей жизни [11, с.95-97; 12, с. 37-42; 13]. Тем не менее, демографическая ситуация вызывает озабоченность, особенно в аспекте рождаемости.

В целях адекватного анализа и прогноза рождаемости необходимо опираться не только на общие показатели (число родившихся, общий коэффициент рождаемости – ОКР, человек на тысячу), которые зависят от прохождения «демографических волн» – колебаний численности женщин основных фертильных возрастов, но в первую очередь на повозрастные показатели рождаемости и суммарный коэффициент рождаемости (СКР), который характеризует среднее число рождений у одной женщины в гипотетическом поколении за всю её жизнь при сохранении ныне существующих уровней рождаемости в каждом возрасте, независимо от смертности и от изменений возрастного состава.

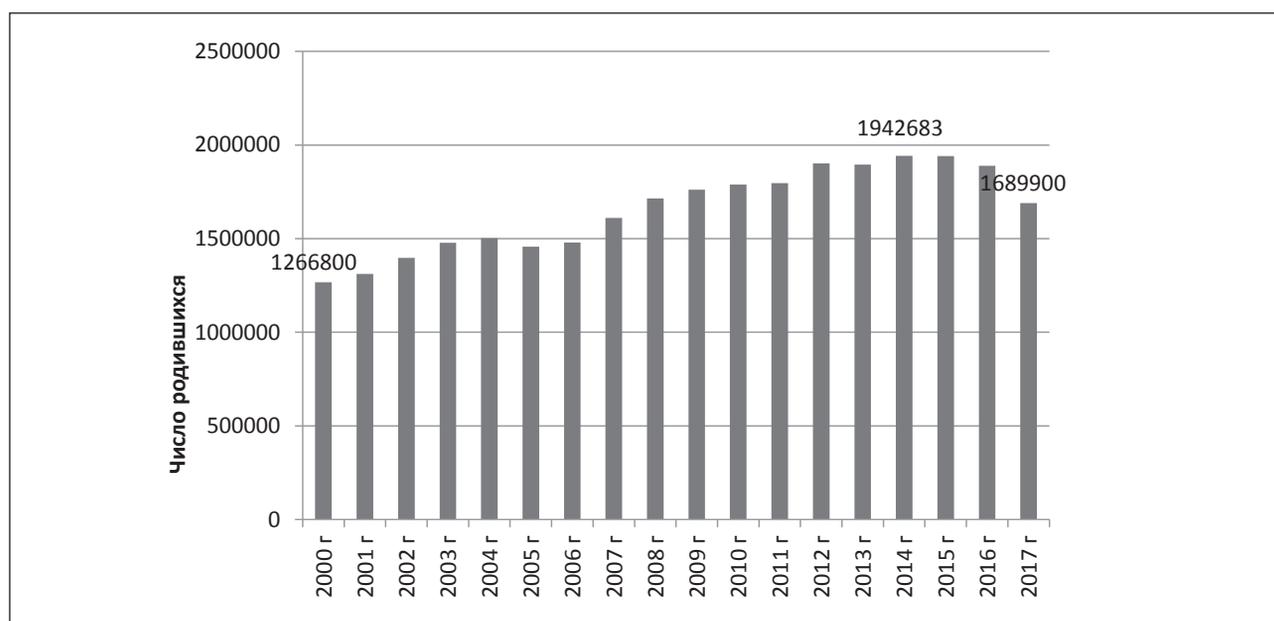


Рис. 2 / Fig.2. Число родившихся в Российской Федерации в 2000–2017 гг. / Number of births in the Russian Federation in 2000-2017

Источник / Source: составлено автором на основе данных Росстата [12,13] / compiled by the author based on the data of Rosstat [12,13].

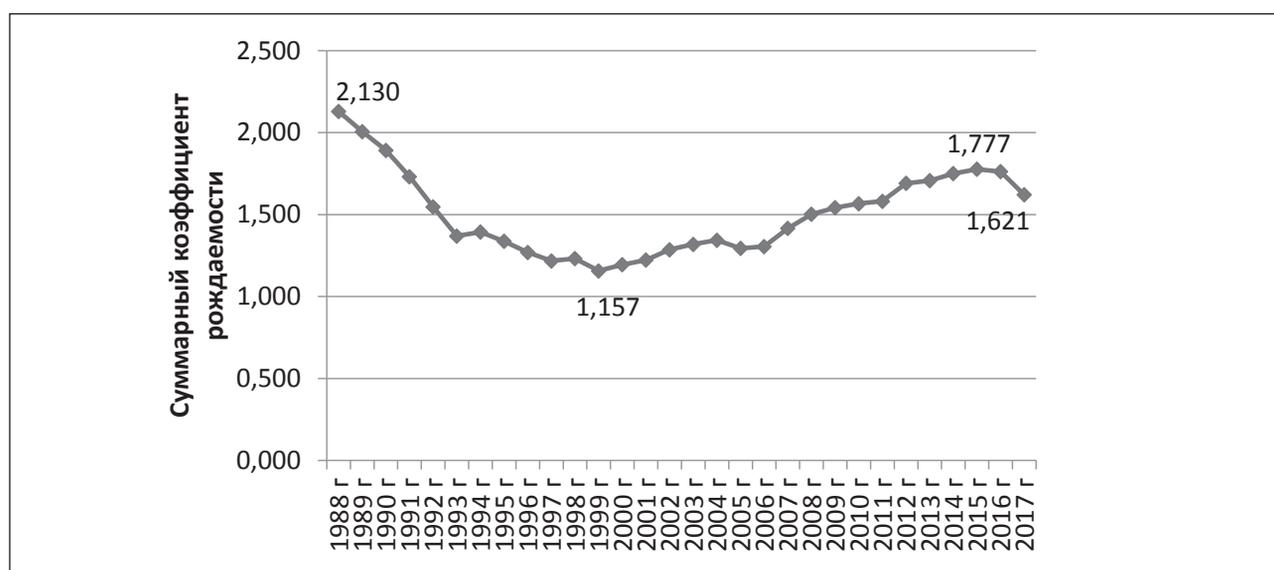


Рис. 3 / Fig. 3. Суммарный коэффициент рождаемости в РФ в 1988–2017 гг. / Total fertility rate in Russia in 1988-2017

Источник / Source: составлено автором на основе данных Росстата [12] / compiled by the author based on the data of Rosstat [12].

Строго говоря, рождаемость начинает снижаться не тогда, когда проходит очередная «демографическая волна», а тогда, когда понижается СКР. Демографическая ситуация в стране тем менее благоприятна, чем СКР ниже расчетного уровня, необходимого для простого воспроизводства населения, который оценивается в 2,11-2,13 ребенка на 1 женщину. В РФ СКР начал снижаться с 2015 г., когда он составлял 1,78 и в 2017 г. уменьшился до 1,62 (рис. 3).

Проведенное нами исследование факторов рождаемости в России включает несколько разделов: классификацию факторов, анализ «демо-

графических волн», анализ социальных факторов рождаемости, выявляемых выборочными опросами населения Росстатом и социологическими организациями, составление базы статистических данных, которые, предположительно, могут влиять на рождаемость, за 1991–2017 гг., сопоставление всех рядов из указанной базы через расчет и интерпретацию коэффициентов парной корреляции (матрица 19*19 показателей), формирование на основе некоторых показателей уравнений регрессии (регрессионных моделей), и на основе этих последних прогнозы суммарного коэффициента рождаемости на период до 2024 г. Однако формат

статьи не позволяет нам полностью предъявить здесь все результаты исследования. Поэтому мы сразу переходим к вопросам актуальности прогноза коэффициента СКР в данный период, кратко изложению выводов из классификации факторов и парной корреляции между ними и затем к расчетам перспективного СКР на основе регрессионных моделей.

Несколько слов об актуальности прогнозирования суммарного коэффициента рождаемости (СКР). Перспективные требования общества к демографической политике сформулированы Указом Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», в котором содержится формулировка п.1а «Правительству Российской Федерации обеспечить достижение следующих национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года: а) обеспечение устойчивого естественного роста численности населения Российской Федерации» [14]. Основные положения Указа №204 конкретизированы в «Основных направлениях деятельности Правительства РФ на период до 2024 года» (ОНДП-24), где сказано: «Для обеспечения естественного роста численности населения Российской Федерации и повышения ожидаемой продолжительности жизни необходимо добиться: повышения рождаемости и увеличения суммарного коэффициента рождаемости до уровня не ниже 1,7» [15, с. 4].

Задача поставлена, мы пока воздержимся от суждений о том, насколько возможно ее решение (о чем уже ведется дискуссия в экспертном сообществе). Рассмотрим данный вопрос только со стороны наших исследований – насколько смогут ускорить или затормозить рост рождаемости выделенные нами макроэкономические и социально-экономические факторы. Представим краткое резюме проведенного нами исследования факторов рождаемости, которое из-за своего объема не вошло в формат данной статьи:

1. После периода стабильного демографического развития, в 2015–2018 гг. воспроизводство населения вошло в новый период дестабилизации, когда в условиях отрицательного естественного прироста и сокращения рождаемости миграционный прирост уже не обеспечивает роста численности населения. Однако важнейшим отличием современной дестабилизации от демографического кризиса 1990-х гг. является сохранение позитивных тенденций сокращения смертности и роста ожидаемой продолжитель-

ности жизни (по крайней мере, по состоянию на период написания настоящей статьи)".

2. Ухудшение общей ситуации с рождаемостью в стране будет продолжаться до тех пор, пока низшая точка (дно) нынешнего демографического цикла (численности женщин в возрастах активной рождаемости), которая сейчас проходит возрастную категорию около 20 лет, не достигнет отметки 29 лет, которая, вероятно, будет средним возрастом матери при рождении детей в 2020-е гг.

3. Общее число родившихся и общий коэффициент рождаемости (ОКР) зависят главным образом от прохождения демографического цикла. Однако их отрицательная динамика может быть компенсирована внешними по отношению к демографической системе макроэкономическими факторами, социальными факторами и мерами семейной политики.

4. Суммарный коэффициент рождаемости, в наименьшей степени связанный с прохождением демографических циклов (волн), является главным целевым показателем настоящего исследования. Важное значение имеют также повозрастные коэффициенты рождаемости женщин в возрастах 20–24, 25–29 и 30–35 лет.

5. Факторы рождаемости, воздействующие «извне» на демографическую систему (экстернальные) можно разделить на социально-психологические, не подлежащие прямому статистическому наблюдению и экономические, которые можно анализировать и прогнозировать в терминах соответствующих статистических показателей. Важнейшим внешним социально-психологическим фактором является «удовлетворенность жизнью» и «уверенность в завтрашнем дне» населения. Однако формализовать (оцифровать) влияние данного фактора в виде динамических рядов, и сравнивать от года к году, в настоящее время не представляется возможным.

6. Среди социально-экономических факторов рождаемости особое место занимает фактор обеспеченности жильем. Он стабильно находится на одном из первых мест по значимости по итогам социологических опросов и в то же время имеет статистическое наполнение – показатель численности квадратных метров жилья на душу населения, который регулярно публикуется Росстатом. Однако этот показатель сложно использовать для прогнозирования рождаемости, поскольку он не входит в официальные прогнозы основных показателей экономики и уровня жизни.

7. Важнейшим макроэкономическим фактором развития демографических процессов является

ВВП – как в виде показателей на душу населения, так и в динамике. ВВП представляет как уровень и динамику развития экономики, то есть потенциальный объем ресурсов на проведение демографической политики, так и уровень жизни населения. Именно такая трактовка ВВП на душу населения содержится в методологии расчета индекса ИРЧП (HDI) ООН. ВВП в сопоставимых ценах (по паритету покупательной способности) может быть также использован для анализа СКР по странам мира, а валовой региональный продукт (ВРП) для анализа СКР по регионам Российской Федерации. Но главная ценность ВВП для настоящего исследования состоит в том, что он присутствует во всех официальных прогнозах социально-экономического развития РФ.

В Паспорте Национального проекта «Демография» содержатся нормы финансирования Федерального проекта «Финансовая поддержка семей при рождении детей» на 2019-2024 гг. [16], но нет ретроспективных данных по этому направлению расходов, которые мы могли бы использовать для выявления статистических взаимосвязей указанных расходов с основными показателями рождаемости. Нет этих данных также в отчетных документах по реализации Концепции демографической политики РФ на период до 2025 г. [17], которые ежегодно публиковались Министерством труда и социальной защиты РФ. Состав отчетных данных Росстата по строке «Семейные и материнские пособия» за 2011-2016 гг. не совпадает с составом планируемых расходов по Национальному проекту «Демография».

Поэтому из всех влиявших в ретроспективе на рождаемость социально-экономических показателей при прогнозировании суммарного коэффициента рождаемости мы можем опираться только на прогноз ВВП до 2024 г. [18] и проект бюджетных расходов (в том числе на социально-культурные мероприятия) до 2021 г. [19].

Расчитанные в начале данного исследования, хотя и не вошедшие в статью коэффициенты корреляции могут рассматриваться как полезное дополнение к аргументации того, что ситуация с рождаемостью тесно связана не только с демографическими циклами и социально-психологическим статусом и репродуктивными планами семей, но также с макроэкономической ситуацией и уровнем доходов домашних хозяйств. Но реально пригодными для прогнозирования рождаемости являются только статистические показатели, в том числе макроэкономические, которые имеют полностью сопоставимые ретроспективные ряды

и одновременно-перспективные ряды, включенные в официальные прогнозы Министерства экономического развития, Министерства финансов или Росстата, причем эти показатели не должны быть коллинеарными (методически и статистически связанными между собой). Поэтому далее уравнения регрессии в целях прогнозирования рождаемости в основном строятся на показателе физического объема ВВП, с учетом прогнозов его динамики по годам на перспективу.

Немного подробнее остановимся на обосновании подбора показателей для вывода регрессионных зависимостей. Как было выявлено, суммарный коэффициент рождаемости (СКР) напрямую демонстрирует репродуктивное поведение женщин в возрасте 15-49 лет и при этом, согласно теоретическим представлениям, не должен быть тесно связан с прохождением демографических волн. В ходе наших расчетов удалось подтвердить высокий уровень корреляции СКР с общим коэффициентом рождаемости (ОКР), а также его значимую корреляцию с такими демографическими показателями, как повозрастные показатели рождаемости для поколений женщин в возрастах 25-29 лет и 30-34 года. Относительно неожиданным для нас оказалось наличие корреляционной связи СКР с индикатором демографических волн – показателем доли женщин в возрасте модальной рождаемости 25-29 лет в общей численности женщин 15-49 лет. Вероятно, эта связь предопределяется тем обстоятельством, что именно возрастная группа 25-29 лет «управляет» динамикой показателя СКР для всего контингента женщин фертильного возраста. А также тем, что сконструированный нами индекс демографических волн оказался недостаточно эффективным. Далее отметим положительные взаимосвязи СКР с макроэкономическими показателями ВВП на душу населения, расходов бюджета на душу населения, расходов бюджета на социально-культурные мероприятия на душу населения, денежных доходов на душу населения, обеспеченностью жильем в квадратных метрах на душу населения. И отметим отрицательную связь с таким негативным макроэкономическим показателем, как уровень безработицы.

Рассмотрим далее разработанные нами уравнения регрессионных зависимостей между перечисленными показателями и основные результаты расчетов по этим уравнениям. Приведем пример разработки уравнения множественной линейной регрессии для целей анализа и прогноза СКР (суммарного коэффициента рождаемости). Как уже было показано, СКР, который мы бу-

Таблица 1 / Table 1

Вариант расчета СКР по уравнению (1) / Option of calculating of the TFR by the equation (1)

Годы	Отчетные данные				Расчет СКР по уравнению (1)
	суммарный коэффициент рождаемости СКР	ВВП на душу населения*	расходы бюджета на душу населения*	обеспеченность жильем в кв. м на душу населения	
2013	1,707	4915	3913,6	23,4	-
2014	1,750	4941	3967,5	23,7	-
2015	1,777	4731	3883,3	24,4	-
2016	1,762	4701	3944,2	24,9	-
2017	1,621	4781	3821,4	24,9	1,625
Экстраполяция					
2018	-	4853	3989,1	25,3	1,640
2019	-	4926	4026,1	25,7	1,644
2020	-	4999	4063,1	26,0	1,649
2021	-	5074	4100,1	26,4	1,654
2022	-	5150	4137,1	26,7	1,660
2023	-	5228	4174,1	27,0	1,665
2024	-	5306	4211,0	27,4	1,671

* В рублях на душу населения в ценах 1990 г. (расчеты автора).

Источник / Source: отчетные данные за 2013-2017 гг. составлены автором на основе источника: Российский статистический ежегодник. 2018. Москва, Федеральная служба государственной статистики, 2018. Прогнозы на 2018-2024 годы рассчитаны автором по методике, изложенной в настоящей статье / Reporting data for 2013-2017 compiled by the author based on the source: the Russian statistical yearbook. 2018. Moscow, Federal State Statistics Service, 2018. Forecasts for 2018-2024 are calculated by the author according to the methodology described in this article.

дем рассматривать как зависимую переменную, связан с целым рядом независимых переменных. Это ВВП на душу населения ($ВВП_{дн}$), расходы бюджета на душу населения ($РБ_{дн}$), обеспеченность жильем в квадратных метрах на душу населения ($ОЖ_{дн}$).

Результаты подбора с помощью математико-статистической программы коэффициентов линейного уравнения, произведенных на основе временных рядов за 1991-2017 гг., следующие:

$$СКР = 1,235 + 0,00015 \times ВВП_{дн} + 0,00011 \times РБ_{дн} + 0,00299 \times ОЖ_{дн} \quad (1)$$

где:

$ВВП_{дн}$ – ВВП в ценах 1990 г., тыс. рублей на душу населения;

$РБ_{дн}$ – расходы консолидированного бюджета в ценах 1990 г., тыс. рублей на душу населения;

$ОЖ_{дн}$ – обеспеченность жильем, квадратных метров на душу населения.

Статистические критерии: Коэффициент детерминации $R^2=0,854$; Гипотеза статистической программы: «Регрессионная модель адекватна экспериментальным данным»

Уравнение 1 охватывает только часть факторов, формирующих $С_{кр}$, однако его проверка на отчетных данных за 2017 г. дает СКР 1,625, против отчетного 1,621, что означает достаточно приемлемую точность. Далее расчет производился исходя

из гипотезы сохранения темпа прироста ВВП на 1,5% и индекса-дефлятора ВВП на уровне 2017 г. Показатели расходов консолидированного бюджета на душу населения и обеспеченности жильем на 2018-2024 гг. были экстраполированы исходя из отчетных показателей 2013-2017 гг. Результат – возможность выхода к 2024 г. на уровень СКР равный 1,671, что достаточно близко к нормативу ОНДП-2024, который составляет 1,7.

При изменении сценарных условий – повышения годового прироста ВВП с 1,5% до 3,0-3,3% (в соответствии с утвержденным прогнозом до 2024 г.) и снижения траектории слишком оптимистической экстраполяции показателя бюджетных расходов на душу населения, с учетом неопределенности перспектив воздействия на ВВП и СКР повышения пенсионного возраста, а также с учетом ожидаемого положительного воздействия мер Национального проекта «Демография» – нормативный коэффициент 1,7 может быть достигнут раньше или позже, по сравнению с гипотезой нашей модели (уравнения) 1.

Неопределенным остается влияние основного социально-психологического фактора «Уверенность в завтрашнем дне», который, как мы уже указывали, не поддается оцифровке и является внешним по отношению к регрессионной модели (1). Но тем не менее модель (1) позволяет предполагать, что рост социально-экономических показателей способен затормозить падение или

Таблица 2 / Table 2

Вариант расчета СКР по уравнению (2). Консервативный вариант прогноза Минэкономразвития до 2024 г. / Option of calculating the TFR by equation (2). Conservative version of the forecast of the Ministry of Economic Development to 2024

Годы	Отчетные данные				Расчет СКР по уравнению (2)
	суммарный коэффициент рождаемости СКР	ВВП на душу населения*	денежные доходы на душу населения*	уровень безработицы в % от численности рабочей силы	
2013	1,707	4915	365	5,5	-
2014	1,750	4941	351	5,2	-
2015	1,777	4731	341	5,6	-
2016	1,762	4701	326	5,5	-
2017	1,621	4781	326	5,1	1,589
<i>Расчет на основе консервативного варианта прогноза до 2024 г.</i>					
2018	-	4866	337	4,8	1,605
2019	-	4911	339	4,9	1,617
2020	-	5004	345	4,8	1,642
2021	-	5130	351	4,8	1,676
2022	-	5279	358	4,7	1,716
2023	-	5440	365	4,7	1,760
2024	-	5608	374	4,7	1,805

* В рублях на душу населения в ценах 1990 г. (расчеты автора).

Источник / Source: отчетные данные за 2013-2017 гг. составлены автором на основе источника: Российский статистический ежегодник. 2018. Москва, Федеральная служба государственной статистики, 2018. Прогнозы на 2018-2024 гг. рассчитаны автором на основе данных Министерства экономического развития [18] по методике, изложенной в настоящей статье / Reporting data for 2013-2017 compiled by the author based on the source: Russian Statistical Yearbook. 2018. Moscow, Federal State Statistics Service, 2018. Forecasts for 2018-2024. calculated by the author on the basis of the data of the Ministry of Economic Development [18] according to the methodology described in this article.

Таблица 3 / Table 3

Вариант расчета СКР по уравнению (2). Базовый вариант прогноза Минэкономразвития до 2024 г. / Option of calculating the TFR by equation (2). Basic version of the forecast Ministry of Economic Development until 2024

Годы	Отчетные данные				Расчет СКР по уравнению (2)
	суммарный коэффициент рождаемости СКР	ВВП на душу населения	денежные доходы на душу населения, руб.*	уровень безработицы в % от численности рабочей силы	
2013	1,707	4915	365	5,5	-
2014	1,750	4941	351	5,2	-
2015	1,777	4731	341	5,6	-
2016	1,762	4701	326	5,5	-
2017	1,621	4781	326	5,1	1,589
<i>Расчет на основе базового варианта прогноза до 2024 г.</i>					
2018	-	4866	337	4,8	1,605
2019	-	4925	340	4,8	1,621
2020	-	5024	346	4,7	1,647
2021	-	5181	354	4,7	1,689
2022	-	5349	362	4,6	1,734
2023	-	5528	371	4,6	1,783
2024	-	5715	380	4,6	1,833

* В рублях на душу населения в ценах 1990 г. (расчеты автора).

Источник / Source: отчетные данные за 2013-2017 гг. составлены автором на основе источника: Российский статистический ежегодник. 2018. Москва, Федеральная служба государственной статистики, 2018. Прогнозы на 2018-2024 гг. рассчитаны автором на основе данных Министерства экономического развития [18] по методике, изложенной в настоящей статье / Reporting data for 2013-2017 compiled by the author based on the source: Russian Statistical Yearbook. 2018. Moscow, Federal State Statistics Service, 2018. Forecasts for 2018-2024. calculated by the author on the basis of the data of the Ministry of Economic Development [18] according to the methodology described in this article.

Таблица 4 / Table 4

Вариант расчета СКР по уравнению (3).
Консервативный вариант прогноза
Минэкономразвития до 2024 г. / Option of calculating
of the TFR by equation (3). Conservative version of the
forecast of the Ministry of Economic Development to 2024

Годы	Отчетные данные		Расчет СКР по уравнению (3)
	суммарный коэффициент рождаемости СКР	ВВП на душу населения*	
2013	1,707	4915	-
2014	1,750	4941	-
2015	1,777	4731	-
2016	1,762	4701	-
2017	1,621	4781	1,748
Расчет на основе консервативного варианта прогноза до 2024 г.			
2018	-	4866	1,765
2019	-	4911	1,774
2020	-	5004	1,792
2021	-	5130	1,817
2022	-	5279	1,847
2023	-	5440	1,879
2024	-	5608	1,913

* В рублях на душу населения в ценах 1990 г. (расчеты автора).

Источник / Source: отчетные данные за 2013-2017 гг. составлены автором на основе источника: Российский статистический ежегодник. 2018. Москва, Федеральная служба государственной статистики. Прогнозы на 2018-2024 гг. рассчитаны автором на основе данных Министерства экономического развития [18] / Reporting data for 2013-2017 compiled by the author based on the source: Russian Statistical Yearbook. 2018. Moscow, Federal State Statistics Service. Forecasts for 2018-2024 calculated by the author based on data from the Ministry of Economic Development [18].

вернуть на траекторию роста суммарный коэффициент рождаемости.

Разумеется, слабым местом большинства типов математико-статистических моделей является предсказание переломов тенденций (начало роста или падения). Поэтому возможность начала роста СКР со следующего года мы пока рассматриваем как гипотезу, надежность которой обосновать затруднительно. Проблема использования подобной модели для прогнозирования состоит в том, что часть показателей, необходимых для расчета, на перспективу не разрабатывается. В частности, ВВП рассчитывается на долгосрочную перспективу (в настоящее время утвержден прогноз до 2024 г., ранее утвержденные прогнозы до 2030 г. устарели и их использование нецелесообразно), расходы бюджета на перспективу доступны в пределах 3 лет бюджетного плана, численность населения, необ-

Таблица 5 / Table 5

Вариант расчета СКР по уравнению (3).
Базовый вариант прогноза Минэкономразвития
до 2024 г. / Variant of calculation of TFR on the
equation (3) the Basic option of the forecast of the
Ministry of economic Development till 2024

Годы	Отчетные данные		Расчет СКР по уравнению (3)
	Суммарный коэффициент рождаемости СКР	ВВП на душу населения*	
2013	1,707	4915	-
2014	1,750	4941	-
2015	1,777	4731	-
2016	1,762	4701	-
2017	1,621	4781	1,748
Расчет на основе базового варианта прогноза до 2024 г.			
2018	-	4866	1,765
2019	-	4925	1,776
2020	-	5024	1,796
2021	-	5181	1,827
2022	-	5349	1,861
2023	-	5528	1,897
2024	-	5715	1,934

* В рублях на душу населения в ценах 1990 г. (расчеты автора).

Источник / Source: отчетные данные за 2013-2017 гг. составлены автором на основе источника: Российский статистический ежегодник. 2018. Москва, Федеральная служба государственной статистики. Прогнозы на 2018-2024 гг. рассчитаны автором на основе данных Министерства экономического развития [18] / Reporting data for 2013-2017 compiled by the author based on the source: Russian Statistical Yearbook. 2018. Moscow, Federal State Statistics Service. Forecasts for 2018-2024 calculated by the author based on data from the Ministry of Economic Development [18].

ходимая для расчета душевых показателей, рассчитана Росстатом в 3 вариантах до 2036 г. Некоторые другие показатели на долгосрочную перспективу рассчитываются ведомствами и не сводятся в единую систему, доступную для использования, они отсутствуют в прогнозе Минэкономразвития до 2024 г. Например, показатель обеспеченности населения жильем, который сильно влияет на рождаемость, как по нашим корреляционным расчетам, так и по данным выборочных опросов, отсутствует в утвержденном прогнозе Минэкономразвития до 2024 г. По некоторым показателям, важным для прогноза рождаемости, напротив, есть утвержденные нормативы на перспективу, но нет опубликованных Росстатом рядов данных за ретроспективный период, на основе которых можно было бы построить модель (речь идет о расходах по национальному проекту «Демография»).

В итоге методические ограничения для применения модели (1) следующие: 1) обеспеченность жильем в квадратных метрах на душу населения на период до 2024 г. в утвержденном прогнозе отсутствует (приходится заменять официальные данные экстраполяцией); другие показатели, имеющие высокую положительную корреляцию с СКР, также на перспективу могут быть определены только путем экстраполяции, что не желательно; 2) Бюджетные расходы на душу населения в Проекте бюджета до 2021 г. [19] представлены только по федеральному бюджету, а наши расчеты ретроспективы базируются на полных отчетных данных консолидированного бюджета.

С учетом перечисленных ограничений, можно сделать вывод, что большинство социально-экономических показателей, ранее диагностированных как находящиеся в высокой корреляционной связи с показателями рождаемости и в первую очередь с СКР, достаточно полезны для анализа ситуации, но ограниченно пригодны для подбора параметров регрессионных уравнений с целью прогнозирования. Часть из них коллинеарны с рядами показателей ВВП и друг с другом. Другие не имеют официально утвержденных рядов показателей на перспективу, и могут использоваться только путем экстраполяции в рамках авторских поисковых сценариев. Примером является экстраполяция показателя обеспеченности населения жильем в модели (1).

Однако нашей целью в настоящем исследовании и в статье является поиск соответствия между перспективами рождаемости и официально утвержденными сценариями Министерства экономического развития. Поэтому нами было принято решение о выполнении перспективных расчетов на основе показателей согласно утвержденному прогнозу до 2024 г. [18].

При построении модели (2) в качестве зависимой переменной мы использовали СКР, в качестве независимых переменных (предикторов) – ВВП на душу населения, денежные доходы на душу населения и уровень безработицы в % от численности рабочей силы. Денежные доходы на душу населения достаточно тесно связаны с ВВП на душу населения – коэффициент корреляции немного превышает 0,7 – «пороговое» значение для диагностики коллинеарности. Однако при содержательном анализе этих показателей можно сделать вывод о том, что душевые доходы населения методически и экономически гораздо меньше связаны с ВВП, чем использованный в модели (1) душевой показатель расходов консолидированного бюджета.

Денежные доходы населения, помимо уровня ВВП, определяются институциональной и отраслевой структурой экономики, фискальной политикой, социальной политикой и другими факторами. Поэтому мы считаем возможным одновременное использование этих показателей в качестве независимых переменных регрессионной модели. Безработица также определяется множеством экономических, социальных, демографических факторов, помимо уровня или динамики ВВП. Но главное, из чего мы исходили при построении уравнения (2) – что все показатели, использованные в качестве независимых переменных, имеют не только ретроспективные ряды с 1991-1992 гг. по 2017 г., но и входят в комплекс показателей прогноза Минэкономразвития на период до 2024 г. [18].

$$СКР = 0,3629 + 0,000314 \times ВВП_{дн} + 0,00091 \times ДД_{дн} - 0,02119 \times УБ\% \quad (2)$$

где:

$ВВП_{дн}$ – ВВП в ценах 1990 г., тыс. рублей на душу населения;

$ДД_{дн}$ – среднемесячные денежные доходы населения в ценах 1990 г., рублей на душу населения;

$УБ\%$ – уровень безработицы, в процентах от численности рабочей силы.

Статистические критерии: Коэффициент детерминации $R^2=0,84$; Гипотеза статистической программы: «Регрессионная модель адекватна экспериментальным данным».

Таким образом, согласно модели (2) на основе консервативного варианта прогнозов ВВП, денежных доходов населения и безработицы, при исключении негативного влияния внешних по отношению к модели (2) факторов, суммарный коэффициент рождаемости может достигнуть к 2024 г. уровня 1,805, а на основе базового варианта Минэкономразвития – уровня 1,833. Перелом нынешней тенденции сокращения СКР в рамках консервативного варианта происходит в 2020 г., в рамках базового варианта – в 2019 г. Подчеркнем еще раз, что главным драйвером роста СКР в рамках данной модели является динамика ВВП, многие другие показатели, в том числе меры демографической политики, остаются за ее пределами. Поэтому полученные результаты, превышающие величину СКР 1,8 с точки зрения качественной экспертной оценки представляются слишком оптимистичными. Но для нас наиболее важными результатами расчетов являются выводы о том, что экономические

Таблица 6 / Table 6

Варианты прогноза суммарного коэффициента рождаемости на период до 2024 г. по моделям (1)–(3) на основе консервативного и базового вариантов прогноза Минэкономразвития и три варианта прогноза Росстата / Options of the forecast of the total fertility rate for the period up to 2024 using models (1)–(3) based on the conservative and basic versions of the forecast of the Ministry of Economic Development and three options of the Rosstat forecast

Годы	Модель (1)	Модель (2)		Модель (3)	
		консервативный вариант	базовый вариант	консервативный вариант	базовый вариант
2018	1,640	1,605	1,605	1,765	1,765
2019	1,644	1,617	1,621	1,774	1,776
2020	1,649	1,642	1,647	1,792	1,796
2021	1,654	1,676	1,689	1,817	1,827
2022	1,660	1,716	1,734	1,847	1,861
2023	1,665	1,760	1,783	1,879	1,897
2024	1,671	1,805	1,833	1,913	1,934
Росстат, 2018 г.					
		Низкий вариант	Средний вариант	Высокий вариант	
2018		1,587	1,600	1,628	
2019		1,587	1,610	1,633	
2020		1,540	1,599	1,658	
2021		1,490	1,583	1,675	
2022		1,495	1,598	1,700	
2023		1,514	1,616	1,717	
2024		1,535	1,639	1,742	

Источник / Source: варианты 1-5 рассчитаны автором на основе данных Министерства экономического развития [18] по методике, изложенной в настоящей статье. Варианты 6-8 составлены автором на основе данных Росстата «Демографический прогноз до 2035 года» / Options 1-5 were calculated by the author based on the data of the Ministry of Economic Development [18] by the methodology described in this article. Options 6-8 were compiled by the author based on the data of Rosstat “Demographic forecast until 2035”.

процессы позитивно влияют на динамику рождаемости и позволяют частично компенсировать как негативное влияние демографических волн, так и социально-психологических процессов (недостаточная мотивация с точки зрения «уверенности в завтрашнем дне») и создают макроэкономическую базу для осуществления государственных бюджетных расходов на мероприятия демографической политики.

Самый простой вариант линейной регрессионной модели построен нами на основе сопоставления СКР и основного макроэкономического показателя – ВВП. Использование показателя ВВП в качестве независимой переменной решает вопросы о коллинеарности показателей и упрощает процедуру прогнозирования СКР, потому что прогнозы основного макроэкономического показателя всегда доступны и регулярно уточняются, безотносительно к степени детализации и срокам разработки других показателей прогнозов Минэкономразвития.

$$\text{СКР} = 0,0002 \times \text{ВВП}_{\text{дн}} + 0,7913 \quad (3)$$

где:

$\text{ВВП}_{\text{дн}}$ – ВВП в ценах 1990 г., тыс. рублей на душу населения;

Статистические критерии: Коэффициент детерминации $R^2 = 0,8059$, Гипотеза статистической программы: «Регрессионная модель адекватна экспериментальным данным».

Из таблиц 4-5 можно сделать вывод, что несмотря на достаточно высокий коэффициент детерминации модель (3), наряду с достоинствами (простота использования) имеет определенные недостатки. Ретроспективная проверка на отчетных данных дает существенное завышение результата за 2017 г.: 1,748 против отчетного 1,621. Тем не менее модель показывает, что при условии, что прогнозы ВВП будут реализованы, СКР поднимется примерно на 0,2 пункта, что является вполне удовлетворительным результатом, соответствующим утвержденному плану ОНДП-2024. Кстати,

отклонение ретроспективных расчетов за 2017 год по моделям 2 и 3, можно интерпретировать следующим образом: таким мог бы быть суммарный коэффициент рождаемости в РФ, если бы он формировался только под влиянием экономических факторов, если бы другие факторы («уверенность в завтрашнем дне», изменения возрастной структуры населения в той части, в какой они оказывают влияние на повозрастные показатели рождаемости) не действовали в обратном направлении, на понижение названного коэффициента.

В таблице 6 показано, что пять вариантов прогноза суммарного коэффициента рождаемости на основе различных комбинаций экономических факторов и прогнозов Минэкономразвития свидетельствуют о том, что в период до 2024 г. понижающий тренд данного показателя должен смениться на повышающий. Разумеется, для этого должно произойти радикальное оздоровление экономической ситуации, которое заложено в консервативный и базовый варианты утвержденного Министерством экономического развития прогноза. При этом внешние по отношению к нашим моделям социально-психологические и демографические факторы, понижающие СКР, должны быть компенсированы мерами социальной и демографической политики, которые зафиксированы в ОНДП-2024.

В таблице 6 приведены для сравнения все три варианта прогноза Росстата на указанный период.

Помимо наших расчетов, в таблице демонстрируется последняя версия официального демографического прогноза, скорректированная Росстатом в октябре 2018 г., после подписания Указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [14] и «Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года» (Утверждено Председателем Правительства Российской Федерации 29 сентября 2018 г.) [15]. Как явствует из этого сравнения, несмотря на существенные различия в методологии прогнозирования, наши расчеты на 2024 г. по крайней мере по модели 1 находятся в пределах между средним и высоким прогноза Росстата.

Таким образом, нам представляется доказанным влияние экономической ситуации на воспроизводство населения вообще и особенно на рождаемость в перспективном периоде и мы считаем полезным использование «экономического подхода» как в сфере анализа, так и прогноза ключевых демографических показателей. Практические выводы из проведенного нами исследования состоят в том, что активный экономический рост в перспективе до 2024 г. может компенсировать негативное влияние на рождаемость демографической волны. И напротив, продолжение экономической стагнации могут углубить демографическую волну, как это уже произошло в 1990-е годы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Вишневский А.Г. Воспроизводство населения и общество: История, современность, взгляд в будущее. М.: Финансы и статистика, 1982. 287 с.
2. Демографическая модернизация России. 1900–2000 / Под ред. А.Г. Вишневского. М.: Новое издательство, 2006. 608 с.
3. Зиверт Ш., Захаров С., Клигхольц Р. Исчезающая мировая держава. Демографическое будущее России и других бывших союзных государств / Научн. ред. С. Захаров. Берлин, 2011. 148 с.
4. Хорев Б.С., Хорева О.Б. О демографическом кризисе в России // Известия Русского географического общества. 1993; (125)(2):53.
5. Стратегия демографического развития России / Под ред. В.Н. Кузнецова и Л.Л. Рыбаковского. М.: ЦСП, 2005, 208 с.
6. Зверева Н. От «светлого будущего» к «темному» прошлому? Критический анализ книги «Демографическая модернизация России, 1900–2000» // Социальная и демографическая политика. 2006;(6):53–60.
7. Демографическое развитие России в XXI веке / Под ред. акад. Г.В. Осипова и проф. Л.Л. Рыбаковского М.: Экон-Информ, 2009. 340 с.
8. Кашепов А. Социально-экономические детерминанты демографической ситуации в России // Общество и экономика. 2001;(9):138–160.
9. Кашепов А.В. Многое зависит от ВВП: о взаимосвязи численности населения с экономическим развитием // Социальная и демографическая политика. 2006;(6):40–52.
10. Кашепов А.В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда: Автореферат диссертации на соискание ученой степени д-ра экон. наук. М., 1999.
11. Российский статистический ежегодник. 2017. Стат. сборник. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2017;95–97.
12. Демографический ежегодник России. 2017. Стат. сборник. М., Федеральная служба государственной статистики. М., 2017;37–42.
13. Общие итоги естественного движения РФ. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики URL: http://www.gks.ru/free_doc/2018/demo/edn04-18.htm.

14. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
15. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года». Утв. Председателем Правительства Российской Федерации 29 сентября 2018 г.
16. Паспорт национального проекта «Демография». Утв. Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 3 сентября 2018 г. № 10)
17. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. Утв. Указом Президента РФ от 9 октября 2007 г. № 1351.
18. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года. Министерство экономического развития РФ. URL: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/201801101>
19. Проект основных направлений бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов. URL: https://www.minfin.ru/ru/document/?id_4=123006

REFERENCES

1. Vishnevskii A. G. Reproduction of the population and society: history, modernity, prospect. M.: Finance and statistics, 1982. P.287.
2. Demographic modernization of Russia. 1900-2000 / Edited by A. G. Vishnevsky. M.: New publishing house, 2006. P. 608.
3. Zivert Sh., Zakharov S., Klingkhol'ts P. anishing World Power. Demographic future of Russia and other former allied states / Edited by S. Zakharov. Berlin, 2011. P.148.
4. Khorev B.S., Khoreva O.B. On the demographic crisis in Russia // News of the Russian Geographical Society. 1993; (125) (2): 53.
5. The strategy of the demographic development of Russia / Edited by V.N. Kuznetsova and L.L. Rybakovskii. M. : TsSP, 2005, P.208.
6. Zvereva N. From the "bright future" to the "dark" past? Critical analysis of the book "Demographic modernization of Russia, 1900-2000" // Social and Demographic Policy. 2006; (6): 53–60.
7. Demographic development of Russia in the XXI century / Edited by academician G.V. Osipova and prof. L.L. Rybakovskii M. : Econ-Inform, 2009. P. 340.
8. Kashepov A. Socio-economic determinants of the demographic situation in Russia // Society and the Economy. 2001; (9): 138–160.
9. Kashepov A.V. Much depends on GDP: on the relationship of population with economic development // Social and demographic policy. 2006; (6): 40–52.
10. Kashepov A.V. Methodology of analysis, forecasting and regulation of the labor market situation: Abstract of the thesis for the degree of Dr. Sci. (Econ.). M., 1999.
11. Russian statistical yearbook. 2017. Stat. compilation. M.: Federal State Statistics Service, 2017; 95–97.
12. Demographic Yearbook of Russia. 2017. Stat. compilation. M., Federal State Statistics Service. M., 2017; 37–42.
13. General results of the natural movement of the Russian Federation. Official website of the Federal State Statistics Service URL: http://www.gks.ru/free_doc/2018/demo/edn04-18.htm.
14. Presidential Decree of May 7, 2018 No. 204 "On the national goals and strategic objectives of the development of the Russian Federation for the period up to 2024".
15. Main activities of the Government of the Russian Federation for the period up to 2024. Approved by the Chairman of the Government of the Russian Federation on September 29, 2018.
16. Passport of the national project "Demography". Approved by the Presidium of the Council under the President of the Russian Federation on strategic development and national projects (Minutes No. 10 of September 3, 2018).
17. Concept of the demographic policy of the Russian Federation for the period up to 2025. Approved by the Decree of the President of the Russian Federation of October 9, 2007 No. 1351.
18. Forecast of the socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2024. Ministry of Economic Development of the Russian Federation. URL: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/201801101>.
19. Draft of the main directions of the budget, tax and customs tariff policy for 2019 and for the planning period of 2020 and 2021. URL: https://www.minfin.ru/ru/document/?id_4=123006.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Алексей Владимирович Кашепов, доктор экономических наук, профессор Московского педагогического государственного университета, Москва, Россия.
E-mail: avkash@list.ru

ABOUT THE AUTHOR

Aleksei V. Kashepov, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia.
E-mail: avkash@list.ru

Статья поступила 28.11.2018; принята к публикации 27.03.2019.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 28.11.2018; accepted for publication on 27.03.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-29-39
 УДК 331.5
 JEL J21

ЗАНЯТОСТЬ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ: МИНИМИЗАЦИЯ УГРОЗ ПРЕКАРИЗАЦИИ

Е.В. Маслова

Департамент труда и занятости населения Воронежской области,
 Воронежский государственный университет, Воронеж, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-0774-9252>

АННОТАЦИЯ

Актуальность проблем занятости пожилых людей обусловлена комплексом причин, начиная с необходимости компенсировать потери рабочей силы в трудоспособном возрасте из-за нарастающей тенденции старения населения и заканчивая вопросами дискриминации по возрасту на рынке труда. В этих условиях важно оценить модели поведения работодателей и работников предпенсионного возраста (с учетом поэтапного повышения пенсионного возраста).

Цель статьи – выявить и описать угрозы и риски прекаризации занятости пожилых людей при проведении пенсионной реформы в Российской Федерации, определить возможные способы их минимизации. Информационную базу исследования составили научные публикации по проблемам занятости пожилых людей, статистические данные в динамике, а также результаты социологических исследований, проведенных под методическим руководством автора в 2017–2018 гг. на примере Воронежской области. В статье показано, что к числу основных проблем занятости лиц старшего возраста относятся: возможное снижение статуса работника с приближением пенсионного возраста, понуждение к увольнению, переход в неформальный сектор рынка труда, и, как следствие, понижение уровня жизни. Таким образом, с точки зрения возможной прекаризации работники предпенсионного возраста представляют одну из основных групп риска. При этом меры государственной поддержки занятости работников предпенсионного возраста пока носят несистемный и нередко разнонаправленный характер. Учитывая специфику социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, автор предлагает разработку и реализацию региональных комплексных планов («дорожных карт») по поддержке и развитию занятости работников предпенсионного возраста. Продолжением исследования должна стать взаимоувязка мер государственного регулирования, направленного на обеспечение достойного уровня жизни работников предпенсионного возраста и пенсионеров, и снижение возможных негативных последствий прекаризации занятого населения старших возрастов.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, прекаризация, уровень жизни, работники предпенсионного возраста.

Для цитирования: Е.В. Маслова. Занятость пожилых людей: минимизация угроз прекаризации. *Социально-трудовые исследования*. 2019;35(2):29-39. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-29-39.

ORIGINAL PAPER

EMPLOYMENT OF SENIOR CITIZENS: MINIMIZATION OF PRECARIZATION THREATS

E.V. Maslova

Department of Labor and Employment of the Voronezh Region,
 Voronezh State University, Voronezh, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-0774-9252>

ABSTRACT

The relevance of employment problems of senior citizens is caused by a number of reasons, from the need to compensate for the loss of labor force in the working age due to the population aging to age discrimination issues in the labor market. Under these conditions, it is important to assess the behavior patterns of employers and employees of pre-retirement age (taking into account the gradual increase in the retirement age).

The purpose of the article is to identify and describe the threats and risks of precarization of employment of senior citizens during the pension reform in the Russian Federation, and to identify possible ways to minimize them. The information base of the research consists of the scientific publications on employment problems of senior citizens, statistical data in dynamics, as well as the results of sociological research conducted under the methodological guidance of the author in 2017–2018 on the example of the Voronezh region. It is shown that the main problems of employment of senior citizens are: a possible decrease in the status of an employee closer to the retirement age, a compelling dismissal, a transition to the informal sector of the labor market, and, as a result, a decrease in living standards. Thus, from the point of view of possible precarization, workers of pre-retirement age represent one of the main risk groups. At the same time, measures of state support for the employment of workers of pre-retirement age are still non-systemic and often multidirectional. Considering the specifics of social and economic development of the constituent entities of the Russian Federation, the author proposes the development and implementation of regional integrated plans ("road maps") to support and develop employment for employees of pre-retirement age. The interconnection of state regulation measures aimed at ensuring a decent standard of living for employees of a pre-retirement age and pensioners, and reducing possible negative effects of precarization of employed population of older ages has to continue the research.

Keywords: labor market, employment, precarization, standard of living, employees of pre-retirement age.

For citation: E.V. Maslova. Employment of senior citizens: minimization of precarization threats. *Social and labor research*. 2019; 35(2):29-39. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-29-39.

ВВЕДЕНИЕ

Демографические проблемы, прежде всего старение населения, стали основной причиной изменений пенсионного законодательства, вступающих в нашей стране в силу с 1 января 2019 г. Мы разделяем точку зрения, что «процесс старения населения несет ряд вызовов <...>. Требуется качественная модернизация социальных институтов и прежде всего институтов занятости, пенсионного и социального страхования, социального ухода» [1, с. 4], «стареющее общество не может позволить себе исключить пожилых людей из рынка труда» [1, с. 150]. Компенсируя потери численности трудоспособного возраста (на примере Воронежской области это показано в табл. 1), эти изменения поставили на повестку дня вопросы необходимости поддержки занятости работников старшего возраста и предотвращения ее прекаризации. Качество их трудовой жизни становится определяющим фактором социального благополучия.

Опасения в отношении возможной прекаризации трудовых отношений работников старших возрастов обоснованы. Так, экономическая активность населения в предпенсионном возрасте (как мужчин, так и женщин) на протяжении последних лет не только не снижалась, а, напротив, имела тенденцию к росту (табл. 2).

При этом уровень занятости у «предпенсионеров» ниже, чем в предшествующих возрастных группах (табл. 3). Это свидетельствует, с одной стороны, о более высоком уровне безработицы

в старших возрастных группах, а с другой, – об уходе занятости «в тень» в силу ряда причин. Повышение пенсионного возраста, по нашему мнению, может усугубить эти проблемы.

Кроме того, следует учитывать, что в современных условиях многие пенсионеры готовы занимать вакансии с недостаточно привлекательными условиями (низкая оплата труда, отсутствие «социального пакета» и т.п.), рассматривая занятость как возможность получения дополнительного дохода. Повышение пенсионного возраста приведет к тому, что работодатели столкнутся с проблемой подбора кадров на такие рабочие места, а у людей старших возрастов может произойти снижение уровня жизни.

Следовательно, необходимо детальное изучение проблемы и определение превентивных мер, направленных на предотвращение возможных негативных последствий повышения возраста, дающего право выхода на пенсию.

Мы рассматриваем эффективную занятость работников различных возрастных групп, в том числе и старших, как основу эффективной экономики [2] и фактор социальной стабильности [3].

ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМ ПОДДЕРЖКИ И РАЗВИТИЯ ЗАНЯТОСТИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

Проблемы занятости людей старших возрастов находились в центре внимания многих исследователей и до принятия решения о пенсионной реформе 2019 г. При этом справедливо отмечалось, что причинами занятости пожилых

Таблица 1 / Table 1

**Динамика численности населения в трудоспособном возрасте (прогноз), Воронежская область, тыс.чел./
Dynamics of population at working age (forecast), Voronezh region, thousand people***

Годы								Темпы прироста/снижения 2024 к 2017
2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
1309,9	1293,3	1277,1	1263,2	1206,1	1224,6	1215,4	1208,8	92,3% (-7,7 п.п.)
1309,9	1293,3	1312,7	1297,0	1317,7	1323,4	1310,5	1333,4	101,8% (+1,8 п.п.)

* Строка 1 – прогнозируемая динамика при существовавшей до 2019 г. пенсионной системе; строка 2 – прогнозируемая численность при поэтапном увеличении пенсионного возраста, начиная с 2019 г.

Источник / Source: рассчитано автором / calculated by the author.

Таблица 2 / Table 2

**Динамика уровня экономической активности населения по возрастным группам,
Российская Федерация, % / Dynamics of the level of economic activity of the population by age,
Russian Federation, %***

Годы	Всего и по возрастным группам, лет											
	Всего	50–54	55–59	60 и более	Всего	50–54	55–59	60 и более	Всего	50–54	55–59	60 и более
	Экономическое активное население, всего				Мужчины				Женщины			
1992	70,7	85,3	56,7	18,8	78,2	89,8	79,3	28,5	64,1	81,5	38,5	13,1
1993	68,4	82,7	55,3	15,8	75,9	88,1	76,7	24,2	61,6	78,2	37,8	10,7
1994	65,9	79,2	50,4	12,1	73,5	85,5	72,2	18,4	59,1	73,9	32,8	8,4
1995	65,1	78,0	48,8	11,4	72,8	83,8	70,8	17,4	58,3	73,0	31,2	7,9
1996	63,9	78,2	47,3	10,5	71,3	84,2	69,5	16,3	57,2	73,1	29,9	6,9
1997	62,2	79,4	46,8	9,9	69,3	83,8	68,3	14,6	55,9	75,6	30,1	7,0
1998	61,1	79,2	45,3	9,6	67,9	83,3	66,3	14,8	55,1	75,6	29,0	6,3
1999	65,6	83,8	52,1	18,9	72,1	86,9	71,9	26,0	59,8	81,2	36,8	14,3
2000	65,1	82,8	52,8	17,3	71,3	86,7	71,0	25,0	59,5	79,4	38,7	12,3
2001	64,1	81,7	53,6	15,5	70,0	85,4	71,5	21,5	58,8	78,5	39,7	11,6
2002	64,9	82,7	58,7	17,0	70,2	85,3	72,4	23,9	60,2	80,5	48,0	12,5
2003	65,2	82,7	60,6	17,2	70,5	86,2	75,5	22,9	60,4	79,6	48,9	13,6
2004	65,4	82,2	60,8	16,6	70,4	85,0	75,7	23,2	60,8	79,8	49,1	12,5
2005	66,0	82,9	61,4	17,3	71,1	85,8	74,3	23,4	61,5	80,6	51,3	13,6
2006	66,3	83,8	61,5	17,0	71,3	85,9	75,4	23,0	62,0	82,1	50,5	13,3
2007	67,1	84,3	63,3	18,3	72,4	87,0	76,3	25,1	62,4	82,1	53,0	14,2
2008	67,4	84,5	62,4	18,6	73,3	87,3	76,3	25,0	62,2	82,1	51,6	14,7
2009	67,6	84,4	62,1	19,2	73,4	86,7	76,2	25,2	62,5	82,5	51,2	15,4
2010	67,7	85,1	61,8	19,3	73,8	87,7	76,3	25,9	62,2	83,0	50,7	15,2
2011	68,3	85,4	62,7	21,0	74,4	87,9	77,0	27,4	63,0	83,4	51,8	16,9
2012	68,7	86,3	63,7	21,1	74,7	88,7	77,8	27,7	63,3	84,3	52,9	16,9
2013	68,5	85,6	63,9	21,6	74,7	88,0	77,4	27,9	63,0	83,7	53,6	17,6
2014	68,9	86,6	64,0	22,0	75,1	89,1	77,9	27,8	63,3	84,5	53,3	18,3
2015	69,1	86,9	64,5	22,8	75,5	89,2	78,3	28,5	63,4	84,9	53,8	19,0
2016	69,5	87,7	65,2	22,7	75,9	90,1	79,6	28,1	63,8	85,7	53,9	19,2
2017	69,1	88,1	65,0	21,7	75,6	90,3	79,3	27,5	63,3	86,1	53,7	17,9

* Источник / Source: составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики: ежегодные сборники «Рабочая сила, занятость и безработица в России». Сборники размещены на официальном сайте Росстата; http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139918584312 / compiled by the author according to the Federal State Statistics Service: annual collections "Labor Force, Employment and Unemployment in Russia". Collections are located on the official website of Rosstat; http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139918584312.

Таблица 3 / Table 3

**Уровень занятости населения в возрасте 15 лет и старше, Российская Федерация, %, 2017 г. /
Employment rate of the population aged 15 and over, Russian Federation, %, 2017***

Всего	В том числе в возрасте, лет										
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-69	70 и старше
Всего											
59,5	5,7	48,7	83,9	86,0	88,3	89,9	89,4	84,5	62,4	22,5	2,0
Мужчины											
67,5	6,9	53,9	90,8	92,2	91,7	91,2	90,1	86,2	75,5	28,4	3,0
Женщины											
52,8	4,4	43,2	76,8	79,8	85,1	88,6	88,7	83,0	52,0	18,6	1,5

Источник / Source: составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики: Сборник «Обследование рабочей силы». Сборник размещен на официальном сайте Росстата: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 / compiled by the author according to the Federal State Statistics Service: annual collections "Labor Force, Employment and Unemployment in Russia". Collections are located on the official website of Rosstat: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766.

в России является не только низкий уровень пенсий [4], но и мотивация на самореализацию, в том числе на рынке труда [5, с. 79–81]. Представляется, что именно эта мотивация должна стать основой для определения объемов и направлений профессиональной подготовки (переподготовки) трудовых ресурсов, обеспечивающей необходимый запас знаний работникам предпенсионного возраста.

К проблемам занятости лиц старших возрастов исследователи [6, 7] относят:

- растущую долю пожилых работников в госсекторе (например, приводятся данные о том, что доля занятых женщин 20–54 лет в здравоохранении составляет 11% против 19% 55–69-летних, в образовании – соответственно 14% против 19%; для мужчин эти показатели 2 и 7%, 3 и 11% [7]);
- усиливающийся переход в неформальную занятость, что влечет за собой неустойчивость заработной платы (как следствие – понижение уровня жизни, в дальнейшем – уменьшение размера пенсий в силу невозможности официального подтверждения уровня оплаты труда) и отсутствие социальной защищенности;
- риск увольнений и/или перевода на более низкие должности, снижение конкурентоспособности на рынке труда.

Снижению указанных рисков могла бы способствовать разработка мероприятий по обеспечению «гибкого выхода на пенсию» [1]. Эта гибкость может и должна проявляться в сокращении

рабочего времени и объема работы для работников предпенсионного возраста, стимулировании организации ими своего дела и т.п.

С целью оценки возможного изменения кадровой политики предприятий в отношении работников предпенсионного возраста автором организовано обследование на примере Воронежской области¹.

Полученные результаты позволяют заключить, что пенсионная реформа не окажет негативного влияния на рынок труда и не ухудшит положение работников предпенсионного возраста, так как кадровая политика организаций существенно не изменится (рис. 1).

Как видим, переход к гибкой занятости для работников старших возрастов не входит в число приоритетов кадровой политики, несмотря на то что именно он, по нашему мнению, является одним из наиболее перспективных. Одновременно

¹ Исследование проведено в июле 2018 г. в 1060 организациях, относящихся к различным отраслям экономики и формам собственности. Среди них 12,9% составили организации с численностью сотрудников до 10 человек, 38,0% – 10-50 человек, 25,3% – 51-100 человек, 14,9% – 101-300 человек, 4,5% – 301-500 человек, 4,4% – более 500 человек. Количество работников предпенсионного возраста (в рамках действующего в 2018 г. законодательства определенного как 2 года до выхода на пенсию по старости) в этих организациях составило 7621 человек (53% от занятых предпенсионного возраста в организациях Воронежской области по данным территориального органа Пенсионного Фонда РФ), в том числе 4319 – женщин, 3302 – мужчин. С учетом увеличения предпенсионного возраста до 5 лет, на обследованных предприятиях занято 18677 работников-предпенсионеров. Кроме того, на обследованных предприятиях трудится 20725 работников пенсионного возраста. В качестве респондентов выступили владельцы/руководители организаций (малый бизнес), руководители кадровых служб организаций (средний и крупный бизнес).



Рис. 1 / Fig. 1. Предполагаемые модели поведения руководства организации при достижении сотрудником предприятия предпенсионного возраста, % к опрошенным / Estimated patterns of behavior of the management of the organization when the employee reaches the pre-retirement age, % of respondents

Источник / Source: результаты проведенного автором исследования (июль 2018 г., выборка: владельцы/руководители организаций (малый бизнес), руководители кадровых служб организаций (средний и крупный бизнес), всего представители 1060 организаций) / The results of the study conducted by the author (July 2018, sample: owners / managers of organizations (small business), managers of personnel services of organizations (medium and large businesses), total representatives of 1060 organizations).



Рис. 2 / Fig. 2. Распределение ответов на вопрос о влиянии возможного повышения пенсионного возраста на кадровую политику организации, % к опрошенным / Distribution of answers to the question about the impact of the possible increase in the retirement age on the personnel policy of the organization, in % to the interrogated

Источник / Source: результаты проведенного автором исследования (июль 2018 г., выборку составили: владельцы/руководители организаций (малый бизнес), руководители кадровых служб организаций (средний и крупный бизнес), всего представители 1060 организаций) / The results of the study conducted by the author (July 2018, sample: owners / managers of organizations (small business), managers of personnel services of organizations (medium and large businesses), total representatives of 1060 organizations).

более 5% опрошенных уже заявили о планируемых сокращениях персонала предпенсионного возраста.

Одновременно работодатели оценили влияние повышения пенсионного возраста на кадровую политику организаций (рис. 2).

РИСКИ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ

Мы полагаем, что процессы прекаризации в России во многом повторяют путь зарубежных стран [8–15], но в силу национальной специфики формируются особым образом. Прежде всего

Таблица 4 / Table 4

Самооценка работников стабильности работы и жизнеустройства, % к опрошенным /
Employees' estimation of work stability and living arrangement, % of respondents, % of respondents

Параметры и варианты самооценки	В среднем по массиву опрошенных	В группе респондентов старшего возраста
<i>1. Личное ощущение по поводу стабильности работы и жизнеустройства</i>		
Чувствую себя в жизни достаточно уверенно	26,3	19,4
Мое (моей семьи) положение недостаточно стабильно	40,4	45,7
Мое (моей семьи) положение нестабильно	17,6	19,2
Затрудняюсь ответить	14,9	15,2
Нет ответа	0,8	0,5
<i>2. Что больше всего беспокоит, вызывает ощущение нестабильности</i>		
Нестабильность положения организации, в которой я работаю	20,0	18,2
Нестабильность моего положения в организации, в которой я работаю	18,4	24,8
Неуверенность в собственной конкурентоспособности на рынке труда	11,0	31,4
Отсутствие (недостаточность) социальной защиты работников, и моей в том числе, в нашей стране	24,3	28,1
Сложное политическое и экономическое положение в стране	19,2	20,2
Сложное политическое и экономическое положение в мире	3,5	5,8
Неверие в законы, в возможность отстаивать свои трудовые права	4,7	6,9
Беспокойство за детей, их образование и трудоустройство	15,3	14,2
Страх потерять здоровье из-за работы	6,3	4,3
Другое	9,0	8,5
Затрудняюсь ответить	16,1	12,3
Нет ответа	0,8	0,6

Источник / Source: результаты проведенного автором исследования (август 2018 г., выборка 255 человек) / The results of the study conducted by the author (August 2018, a sample of 255 people).

речь идет о том, что в разряд прекариев попадает работающее население. Практика последних десятилетий показывает, что наличие опыта работы и уровень квалификации, характерные для работников, имеющих значительный трудовой стаж, не являются страховкой от неустойчивости занятости. Для работников старших возрастов значимыми причинами воспроизводства условий прекаризации становится сохраняющаяся нестабильность жизни и ее трудовой составляющей.

Несмотря на национальные особенности формирования прекариата, в контексте данной статьи важно, что зарубежные исследователи выделяют в качестве одной из отличительных черт прекариата отсутствие гарантий, связанных с работой, а также психологические проблемы из-за статусного диссонанса [16, с. 19–20].

Мы полагаем, что одной из российских особенностей прекаризации является то, что значительные контингенты экономически активного населения – не занятого, занятого неформально, нелегально или даже криминально, выпадают из сферы государственной поддержки и регулирования. Особенно это касается лиц старших возрастов, ибо, как было показано в данной статье, для них характерна высокая экономическая активность при низком уровне занятости. В этих условиях первоочередными задачами становятся выявление, оценка масштабов неучтенных форм занятости и выработка адресных мер по минимизации угроз прекаризации для населения старшего возраста.

Для оценки рисков прекаризации работников старших возрастов можно изучить мнение этой категории занятого населения. В качестве при-

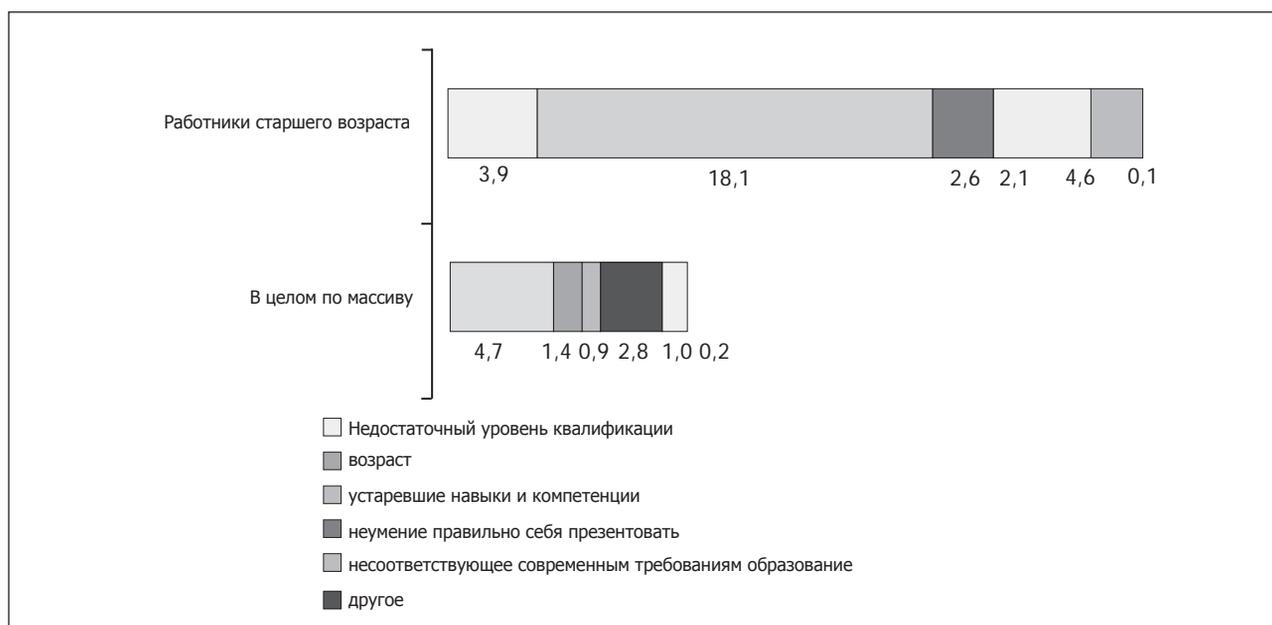


Рис. 3 / Fig. 3. Причины неуверенности в собственной конкурентоспособности на рынке труда, % к опрошенным / Reasons for uncertainty about their own competitiveness in the labor market, % of respondents

Источник / Source: результаты проведенного автором исследования (август 2018 года, выборка 255 человек) / The results of the study conducted by the author (August 2018, a sample of 255 people).

мера применения предлагаемой методики приведем некоторые результаты зондажного исследования, проведенного в Воронежской области².

Так, среди работников предпенсионного и пенсионного возрастов гораздо выше средних значений неуверенность в отношении занятости и рабочего места (табл. 4).

Характерно, что позиция «неуверенность в собственной конкурентоспособности на рынке труда» раскрывается по массиву в целом и для работников старших возрастов, как показано на рис. 3.

Таким образом, сами работники старшего возраста считают, что наиболее слабой позицией на рынке труда для них является именно возраст, а не профессиональные знания, опыт и личные качества. Следовательно, именно возраст становится фактором, в значительной мере определяющим возможную прекаризацию занятости работников предпенсионного и пенсионного возраста. Исходя из этого должна строиться система мер государственной поддержки занятости работников старших возрастов, целью которых должно стать сохранение не занятости как

таковой, а статуса и уровня оплаты труда. В этом случае можно будет говорить о предотвращении прекаризации занятости данной группы, а также о формировании «задела» для достойного социального обеспечения при выходе на пенсию по старости.

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОДДЕРЖКЕ И РАЗВИТИЮ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

В современных условиях повышение эффективности занятости пожилых людей становится одним из ресурсов социально-экономической модернизации в нашей стране [17–19]. Это не только позволяет решить проблемы рынка труда – сохранение и поддержание высокого уровня трудоспособности населения, в том числе в пожилом возрасте, это основополагающий принцип социального обеспечения в развитых странах [1, с. 134]. Считаем, что разработка мер государственной поддержки занятости работников предпенсионного возраста должна осуществляться именно с точки зрения их влияния на улучшение последующего социального обеспечения пенсионеров. К этому необходимо добавить, что риски, характерные для граждан, уже вышедших на пенсию (в первую очередь это касается их уровня жизни), закладываются в период трудовой деятельности [1, с. 79].

Нельзя не согласиться с мнением, что «большая подверженность показателей занятости и

² В соответствии с предлагаемой методикой опрос проведен по выборке, репрезентирующей занятое население по полу, возрасту, месту жительства, образованию и статусу занятости. Исходные данные для расчета выборочной совокупности – данные Росстата. Опрос проведен в августе 2018 года в Воронежской области под методическим руководством автора. Размер выборки 255 человек.

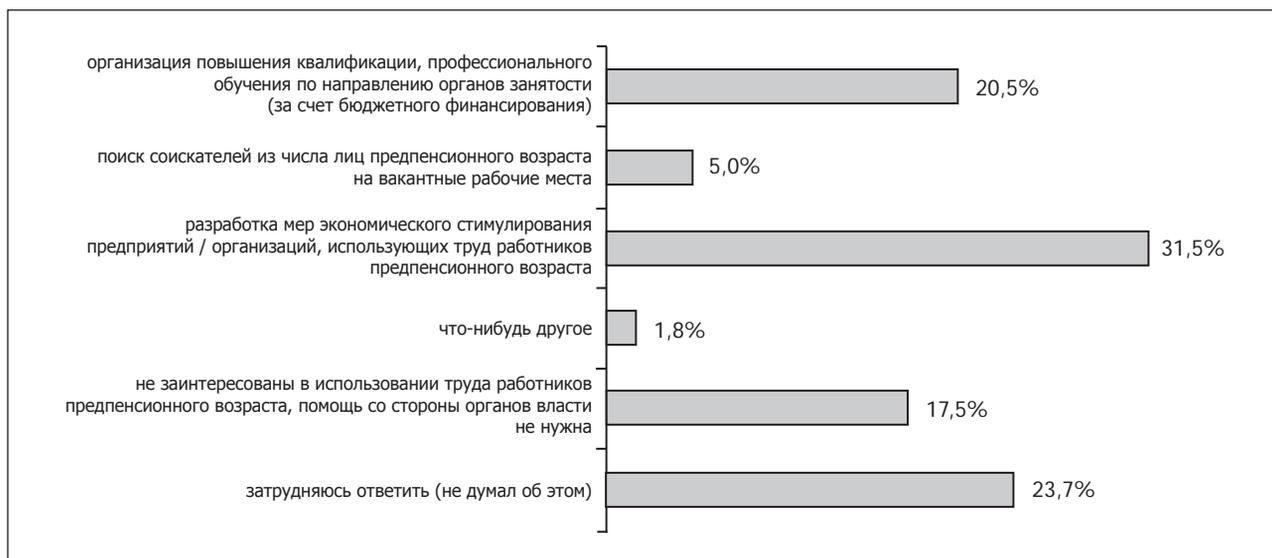


Рис. 4 / Fig. 4. Распределение ответов на вопрос «В какой помощи со стороны органов власти заинтересована организация в части содействия занятости лиц предпенсионного возраста?», % к опрошенным / Distribution of answers to the question “What kind of help from the authorities is the organization interested in promoting the employment of people of pre-retirement age?”, % of respondents.

Источник / Source: результаты проведенного автором исследования (июль 2018 г., выборку составили: владельцы/руководители организаций (малый бизнес), руководители кадровых служб организаций (средний и крупный бизнес), всего представители 1060 организаций) / The results of the study conducted by the author (July 2018, sample: owners / managers of organizations (small business), managers of personnel services of organizations (medium and large businesses), total representatives of 1060 organizations).

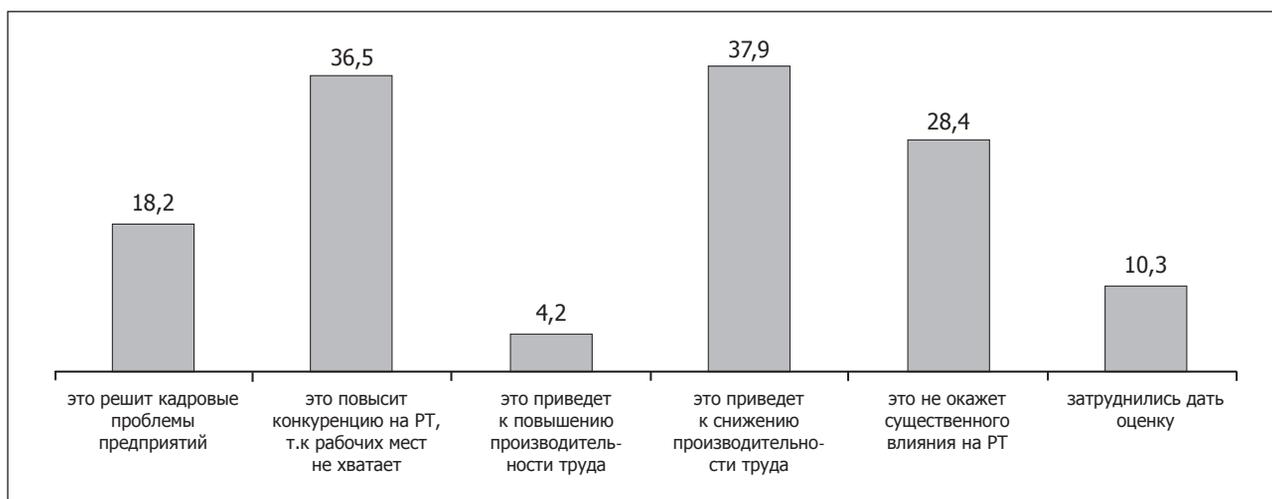


Рис. 5 / Fig. 5. Распределение ответов работодателей о роли использования труда работников старшего возраста в современных условиях, % к опрошенным / Distribution of responses of employers about the role of the use of older workers in modern conditions, in % of the respondents

Источник / Source: результаты проведенного автором исследования (июль 2018 г., выборка: владельцы/руководители организаций (малый бизнес), руководители кадровых служб организаций (средний и крупный бизнес), всего представители 1060 организаций) / The results of the study conducted by the author (July 2018, sample: owners / managers of organizations (small business), managers of personnel services of organizations (medium and large businesses), total representatives of 1060 organizations).

безработицы пожилых людей изменениям на рынке труда предполагает необходимость выработки и реализации ... специальных мероприятий, ориентированных на данную группу населения» [4].

Мы разделяем точку зрения, что «значительная доля пожилых хотела бы оставаться экономически активной, но при этом организуя свой труд на собственных условиях, например, рабо-

тая в совращенном или гибком режиме» [1, с. 98]. «Благодаря приобретенному опыту пожилые работники обычно умеют компенсировать свои возрастные недостатки и выполняют работу более профессионально, нежели молодые сотрудники. При этом различия в производительности труда между возрастными группами обычно намного меньше, чем колебания в пределах каждой возрастной группы» [20, с. 16].

Однако «механизмы адаптации людей пожилого возраста к трудовой деятельности пока не созданы» [1, с. 4]. Полагаем, что те меры, которые в настоящее время разрабатывает правительство для сохранения занятости предпенсионеров (профессиональное обучение, повышение квалификации за счет средств федерального и региональных бюджетов), должны стать определенным «мостиком» для повышения эффективности занятости тех пенсионеров, которые могут и хотят продолжать трудовую деятельность. «Социологические опросы свидетельствуют, что практически половина респондентов, достигших пенсионного возраста, хотела бы заниматься посильной трудовой деятельностью. То есть происходят изменения в мотивационных установках граждан по поводу организации их жизнедеятельности в старших возрастных группах» [20, с. 9].

Однако одним профессиональным обучением и повышением квалификации, конечно, обойтись невозможно. Мы предлагаем разработку на региональных уровнях комплексных планов («дорожных карт») по повышению трудоспособности работников пожилого возраста, что позволит максимально полно учесть особенности социально-экономического развития субъектов Российской Федерации. Эти планы должны предусматривать системные мероприятия по улучшению здоровья и условий труда, а также совершенствованию профессиональных знаний и компетенций. Кроме того, «дорожные карты» необходимо разрабатывать с учетом документов стратегического планирования, таких как, например, стратегии социально-экономического развития и т.п. [21].

Полагаем, что осознание социумом взаимосвязи установления возрастного рубежа для права выхода на пенсию с продолжительностью трудовой жизни и готовностью государства нести затраты, связанные с поддержанием доходов и качества жизни пожилых людей [20, 22], будет минимизировать негативное восприятие отдельных положений пенсионной реформы. Другими словами, именно государство несет ответственность за обеспечение приемлемого качества трудовой жизни, включая организацию труда и материальное благосостояние наемных работников. Все значимые характеристики труда пожилых людей следует анализировать с учетом этой роли государства.

Для определения приоритетных мер поддержки занятости лиц предпенсионного возраста

важны ответы работодателей (рис. 4), полученные в ходе указанного выше обследования (июль 2018 г.)

Работодатели следующим образом оценивают использование труда работников предпенсионного и пенсионного возраста. Как видим на рис. 5, наибольшие доли ответов лежат в зоне отрицательных оценок. Таким образом, несмотря на то что опрошенные не собираются менять кадровую политику своих предприятий, в целом их ответы демонстрируют, что со стороны бизнес-сообщества не сложилось позитивного восприятия занятости лиц старшего возраста.

Одновременно опрошенные в качестве наиболее перспективных форм сотрудничества с государственной службой занятости выделяют организацию эффективного трудоустройства молодых специалистов (47,9%), возрождение престижа массовых рабочих профессий (35,4%) и инженерных специальностей (21,8%), формирование банка вакантных рабочих мест для квалифицированных кадров (25,3%). Таким образом, вопросы занятости работников предпенсионного и пенсионного возраста не относятся ими к числу значимых. Только 7,0% респондентов отметили, что были бы заинтересованы в проведении обучающих семинаров для кадровых служб по вопросам поддержки занятости работников старших возрастов (для сравнения: 23,2% заинтересованы в семинарах по охране труда, 15,8% – по внедрению профстандартов и независимой оценке квалификаций, 10,9% – по практике заключения эффективных коллективных договоров и т.д.).

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Учитывая описанные угрозы и риски прекаризации занятости пожилых людей, в качестве способов их минимизации предлагается комплексный подход на основе учета региональной специфики социально-экономического и демографического развития отдельных субъектов Российской Федерации. Это позволит при воплощении единства подходов к решению указанной проблемы, определенных на федеральном уровне, предоставить регионам самостоятельность для определения мероприятий, наиболее эффективных в условиях конкретных территорий. При разработке соответствующих планов мероприятий («дорожных карт») основное внимание, по нашему мнению, должно быть уделено следующим моментам:

- предотвращению «выдавливания» работников предпенсионного возраста в неформальный сектор экономики;
- недопущению необоснованного перевода таких работников на более низкие должности, что влечет за собой и снижение уровня оплаты труда;
- повышению конкурентоспособности лиц старшего возраста на рынке труда, в том числе за счет грамотно организованного профессионального обучения и повышения квалификации;
- созданию условий для «гибкого выхода на пенсию»;
- развитию института наставничества.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Роик В.Д. Пожилые и стареющий социум России: выбор модели жизнедеятельности: монография. М.: Проспект, 2016. 336 с.
2. Колесникова О.А. Эффективная занятость как основа эффективной экономики // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2010;(2):42–44.
3. Колесникова О.А., Маслова Е.В. Занятость населения как фактор социальной стабильности // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2015;(4):123–126.
4. Итоги Всероссийской конференции «Новые стимулы трудовой активности и занятости старшего поколения». URL:<http://forumnova.ru/blog/itogi-vserossijskoj-konferentsii-novye-stimuly-trudovoj-aktivnosti-i-zanyatosti-starshego-pokoleniya> (дата обращения: 25.10.2018).
5. Доброхлеб В.Г. Занятость пожилых людей в России: причины и последствия // Миграция и социально-экономическое развитие. 2017;(2):79–90.
6. Рамазанова А.Р. Занятость пожилых людей в современной России. Актуальные вопросы экологии человека: социальные аспекты. Сб. научн. статей участников Международной научно-практической конференции. Уфа: Исследовательский центр информационно-правовых технологий, 2017:255–258.
7. Сони́на Ю., Колосницына М. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015;(2):37–53.
8. Bourdieu P. Le precarite est aujourd'hui partout (Precariousness is Everywhere Nowadays). Contre-feux. Paris. 1998:95–101.
9. Cox R. Globalization, Polarization and the Informal Sector: The Case of Paid Domestic Workers in London. Area. 2002;(34/1):39–47.
10. Evans J., Gibb E. Moving from precarious employment to decent work. Geneva: ILO. 2009:74 p.
11. Frase P. The Precariat: A Class or a Condition? New Labor Forum. 2013 (05). URL:<http://newlaborforum.cuny.edu/2013/05/29/the-precariat-a-class-or-a-condition> (дата обращения: 15.10.2017).
12. Fudge J., Owens R. Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms. Onati International Series in Law and Society. Oxford: Hart Publishing; 2006:3–28.
13. Furlong A. The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK (Comparative Studies on NEET, Freeter, and Unemployed Youth in Japan and the UK). Tokyo Metropolitan University. 2007; (42):101–121.
14. Jenseits der. Prekarität. Materialien für politische bildung und linke politik URL:https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Prekariat_Bros_RLS_01.pdf (дата обращения: 21.12.2017).
15. Keune M. Precarious employment in the EU: the role of trade unions. Workers Symposium on Policies and Regulations Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment ILO, Geneva. 2011; (4-7 October):13 p.
16. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 28 с.
17. Старшее поколение как ресурс социально-экономической модернизации России / Под науч. ред. чл.-корр. РАН Р.М. Ромашевской. М.: Экономическое образование, 2014. 212 с.
18. Челомбитко А.Н. Разработка механизма управления формированием эффективной занятости пожилых людей // Экономика и менеджмент систем управления. 2017;(3):39–47.
19. Колосницына М. Занятость и заработки пожилых людей на российской рынке труда. URL:https://isp.hse.ru/data/2018/01/24/1163175987/Kolosnitsyna%20Marina_HSE_22-01-2018.pdf.
20. Роик В.Д. Пенсионный возраст и модернизация пенсионных систем: отечественный и зарубежный опыт: Монография. М.: Юрайт, 2018. 336 с.
21. Колесникова О.А. Управление трудовыми ресурсами Воронеж: ИММиФ, 2005. 128 с.
22. Роик В. Труд и качество трудовой жизни. Практика и теория регулирования в западных странах и России. М.: Проспект. 2017. 488 с.

REFERENCES

1. Roik V.D. Elderly and aging society of Russia: the choice of a life model: monograph. M.: Prospect; 2016: p. 336 (In Russ.)
2. Kolesnikova O.A. Effective employment as the basis of an efficient economy. Bulletin of VSU. Series: Economics and management. 2010; (2):42–44. (In Russ.)

3. Kolesnikova O.A., Maslova E.V. Employment as a factor of social stability. Bulletin of VSU. Series: Economics and management. 2015; (4):123-126. (In Russ.)
4. Results of the all-Russian conference "New incentives for labor activity and employment of the older generation". URL:<http://forumnova.ru/blog/itogi-vserossijskoj-konferentsii-novye-stimuly-trudovoj-aktivnosti-i-zanyatosti-starshego-pokoleniya> (accessed on 25.10.2018). (In Russ.)
5. Dobrohleb V.G. Employment of senior citizens in Russia: reasons and consequences. Migration and socio-economic development. 2017; Volume 2; (2):79-90. (In Russ.)
6. Ramazanova A.R. Employment of elderly people in modern Russia. Current issues of human ecology: social aspects. Collection of scientific articles of the participants of the International scientific-practical conference. Ufa Information and Legal Technologies Research Center, 2017:255-258. (In Russ.)
7. Sonina Yu., Kolosnitsyna M. Pensioners on the Russian labor market: trends in the economic activity of people of retirement age. Demographic review. 2015; (2):37-53. (In Russ.)
8. Bourdieu P. Le precarite est aujourd'hui partout (Precariousness is Everywhere Nowadays). Contre-feux. Paris. 1998:95-101.
9. Cox R. Globalization, Polarization and the Informal Sector: The Case of Paid Domestic Workers in London. Area. 2002;(34/1):39-47.
10. Evans J., Gibb E. Moving from precarious employment to decent work. Geneva: ILO. 2009:74 p.
11. Frase P. The Precariat: A Class or a Condition? New Labor Forum. 2013 (05). URL:<http://newlaborforum.cuny.edu/2013/05/29/the-precariat-a-class-or-a-condition> (accessed 15.10.2017).
12. Fudge J., Owens R. Precarious work, women and the new economy: the challenge to legal norms. Onati International Series in Law and Society. Oxford: Hart Publishing; 2006:3-28.
13. Furlong A. The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK (Comparative Studies on NEET, Freeter, and Unemployed Youth in Japan and the UK). Tokyo Metropolitan University. 2007; (42):101-121.
14. Jenseits der. Prekarität. Materialien für politische bildung und linke politik URL:https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Prekariat_Bros_RLS_01.pdf (accessed 21.12.2017).
15. Keune M. Precarious employment in the EU: the role of trade unions. Workers Symposium on Policies and Regulations Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment ILO, Geneva. 2011; (4-7 October):13 p.
16. Standing G. Prekariat: New Dangerous Class M.: Ad Marginem Press, 2014: p. 28 (In Russ.)
17. The older generation as a resource of socio-economic modernization of Russia / Under the scientific editorship of RAS Corresponding Member R. M. Romashevskaya. M.: Economic education. 2014. p. 212 (In Russ.)
18. Chelombitko A.N. Developing a management mechanism for effective employment of older people. Economics and Management Systems. 2017; (3):39-47. (In Russ.)
19. Kolosnitsyna M. Employment and earnings of elderly people on the Russian labor market. URL:https://isp.hse.ru/data/2018/01/24/1163175987/Kolosnitsyna%20Marina_HSE_22-01-2018.pdf. (accessed on 01.11.2018) (In Russ.)
20. Roik V.D. Retirement age and modernization of pension systems: domestic and foreign experience. Monograph. M.: Urait Publishing House. 2018. p. 336 (In Russ.)
21. Kolesnikova O.A. Human Resource Management. Voronezh: IMMif, 2005: p. 128 (In Russ.)
22. Roik V Labor and quality of working life. Practice and theory of regulation in Western countries and Russia. M.: Prospect. 2017. p. 488 (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Елена Валерьевна Маслова, кандидат филологических наук, заместитель руководителя департамента труда и занятости населения Воронежской области, доцент Воронежского государственного университета, Воронеж, Россия.
E-mail: evmas@yandex.ru

ABOUT THE AUTHOR

Elena V. Maslova, Cand. Sci. (Philology), Deputy Head, Department of Labor and Employment of the Population of the Voronezh Region, Associate Professor, Voronezh State University, Voronezh, Russia.
E-mail: evmas@yandex.ru

Статья поступила 19.11.2018; принята к публикации 11.01.2019.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 19.11.2018; accepted for publication on 11.01.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-40-50
УДК 330.1
JEL J46

РОСТ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ КАК НОВАЯ ТЕНДЕНЦИЯ В РАЗВИТИИ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

Б.А. Мусаев

Департамент инвестиционных проектов Министерства Российской Федерации по делам Северного Кавказа, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-1314-7610>

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются вопросы, связанные с широким распространением дистанционной занятости на российском рынке труда и необходимостью новых подходов к ее регулированию. Приводятся данные о динамике численности фрилансеров, полученных на основе сбора информации на сайтах, оказывающих услуги по предоставлению им работы. Дано сравнение полученных данных с результатами исследований Высшей школы экономики в 2008–2012 гг.

Описана характеристика и оценка специфики различных видов дистанционной занятости, приведена классификация их преимуществ и рисков, где в качестве классификационных критериев были использованы оценки и мнения работников, работодателей и представителей государства. Выявлено неоднозначное влияние некоторых видов дистанционной занятости на отдельные группы участников трудовых отношений.

В целях минимизации негативных последствий распространения отдельных видов дистанционной занятости и обеспечения в рамках их использования социальной и правовой защиты работников автор предлагает по-новому подойти к корректировке системы регулирования социально-трудовых отношений в рамках дистанционной занятости и обсудить новые подходы на страницах журнала.

Ключевые слова: дистанционная занятость, нестандартные виды занятости, рынок труда, трудовые отношения, фрилансеры, биржа труда, регулирование занятости, социальная защита.

Для цитирования: Б.А. Мусаев. Рост дистанционной занятости как новая тенденция в развитии российского рынка труда. *Социально-трудовые исследования*. 2019;35(2):40-50. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-40-50.

ORIGINAL PAPER

GROWTH OF DISTANCE EMPLOYMENT AS A NEW TREND IN THE DEVELOPMENT OF THE RUSSIAN LABOR MARKET

B.A. Musaev

Department of Investment Projects of the Ministry of the North Caucasus Affairs of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/000-0003-1314-7610>

ABSTRACT

The article examines the issues related to the growth of distance employment in the Russian labor market and the need for new approaches to its regulation. The author provides the data on the number of freelancers obtained from the websites for freelance job search. The data is compared to the research results of the Higher School of Economics in 2008–2012.

The author provides characteristics and assessment of various types of distance employment. The classification of the advantages and risks used the assessments and opinions of employees, employers and government representatives as classification criteria. The ambiguous influence of certain types of distance employment on certain groups of participants in labor relations has been revealed.

To minimize negative consequences of certain types of distance employment and ensure social and legal protection of employees, the author suggests a new approach to adjusting the social and labor relations regulation system in distance employment. The new approaches can be discussed on the pages of the journal.

Keywords: distance employment, non-standard types of employment, labor market, labor relations, freelancers, labor exchange, employment regulation, social protection.

For citation: B.A. Musaev. Growth of distance employment as a new trend in the development of the Russian labor market. *Social and labor research* 2019; 35(2):40-50. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-40-50.

ВВЕДЕНИЕ

Активное внедрение цифровых и информационных технологий стало условием модернизации производственных отношений в нашей стране. Возникшие при этом новые тенденции в экономике выступили катализатором распространения дистанционных видов занятости, которые коренным образом изменяют сложившиеся на рынке труда социально-трудовые отношения, значительно уступая им по гарантиям занятости. Вместе с тем дистанционная занятость содержит в себе определенные противоречия, когда, с одной стороны, способствует общему росту занятости, а с другой, увеличивает число работников, не имеющих гарантированной социальной защиты. Это обуславливает актуальность исследования проблем, связанных с распространением дистанционной занятости.

Дистанционная занятость – один из видов занятости, который развивается сейчас наиболее быстрыми темпами. Обычно под дистанционной занятостью понимается вид работ, осуществляемых работниками на расстоянии от работодателя при использовании интернет-технологий. Основное отличие такой занятости состоит в расположении рабочего места работника за пределами предприятия. Под категорию дистанционной занятости подпадают такие виды занятых, как фрилансеры, надомники, работники телетруда.

По данным экспертов, численность дистанционно занятых в России в 2016 г. составляла порядка 2,7% занятого населения или 2,53 млн работников¹. В 2013 г. в Трудовой кодекс Российской Федерации была введена статья, регулирующая взаимоотношения работодателей и работников в рамках дистанционной занятости². В связи с чем можно предположить, что прирост занятых

в этом сегменте рынка труда в ближайшее время может быть весьма существенным.

В западных странах дистанционная занятость растет более быстрыми темпами. Так, по оценкам различных экспертов, численность работников, занятых на условиях дистанционной занятости, достигает 55–60 млн человек. Лидируют в распространении технологий дистанционной занятости такие страны, как США, Канада, Финляндия, Дания и Швеция. Например, в Финляндии число работников, используемых на дистанционных рабочих местах, составляет до трети от всего работающего населения страны [1].

Основная причина роста числа дистанционно занятых состоит в переходе к экономике знаний, базирующейся на развитии коммуникационных технологий, которые и обуславливают появление новых форм отношений между работодателем и работниками. Можно выделить следующие предпосылки широкого распространения этой формы занятости:

- смена стадий развития экономики индустриальной на постиндустриальную обусловило развитие тенденции к размыванию стандартной занятости;
- сокращение промышленности и рост сферы услуг потребовали более широкого использования отличных от стандартных форм занятости – временной, неполной и т.д.;
- бурное развитие малого предпринимательства сопровождалось сокращением издержек на труд, что повысило спрос на временных и заемных работников;
- распространение компьютеров, современных средств связи и доступа к Интернету создали условия для выполнения многих видов работ на дистанционном удалении от работодателя;
- демографические сдвиги в рабочей силе способствовали расширению спроса на рабочие места с гибким графиком работы.

В Европе в настоящее время сохраняется повышенный интерес к исследованию дистанционной занятости как одной из основных форм

¹ Данные Аналитического агентства Json&Partners Consulting. Электронный ресурс: http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352.

² Трудовой кодекс Российской Федерации, глава 49.1.

нестандартной занятости, что обусловлено значительным ростом ее доли на мировом рынке труда. В настоящее время, по данным Организации экономического развития и сотрудничества (OECD), «нестандартно занятые составляют значительный и один из наиболее динамичных сегментов рабочей силы на рынках труда многих стран мира»³. По мнению М.Б. Стегера, нестандартная занятость является «прямым следствием чрезмерного регулирования, высоких налогов и вмешательства государства в свободный рынок» [2]. Другая точка зрения сводится к тому, что большее влияние на рост дистанционной занятости оказывает низкий уровень государственного регулирования экономики [3].

В Латинской Америке вопросам изучения дистанционной занятости уделяется пристальное внимание, поскольку она имеет широкое распространение, сопровождающееся ростом социальных, политических и экономических проблем. Социальная изоляция, низкий уровень политического участия, дисфункциональные схемы социальной защиты и недоверие к праву являются теми социальными явлениями, которые неразрывно связаны с нестандартностью в трудовых отношениях. В этой связи получил развитие социально-правовой подход к изучению взаимосвязи нестандартной занятости, социальной защиты с трудовым правом, в рамках которого объединяются экономические и правовые подходы с целью разработки эффективной нормативно-правовой политики [4].

Ученые из стран Восточной Европы отмечают отрицательное влияние дистанционной занятости на экономику через налогово-бюджетные последствия, связанные с налоговыми потерями доходов [5]. Выделяются социальные последствия нестандартной занятости, которые проявляются в снижении качества жизни населения. С увеличением доли нестандартной занятости уровень доходов домохозяйств существенно уменьшается, даже когда сокращается уровень безработицы [6]. В то же время подчеркивается зависимость нестандартной занятости от уровня безработицы. Особенно это проявляется среди молодежи, которая в поисках работы соглашается на любые формы занятости [7].

В российской экономической литературе дистанционная занятость изучается в контексте рассмотрения нестандартной занятости, которая представлена как трудовые отношения, отклоня-

ющиеся от стандартной модели полной, регулируемой и открытой занятости у одного работодателя в течение длительного периода времени по одному или нескольким из критериев (продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, длительность трудовых отношений, расположение рабочего места, социальная защищенность и т. д.) [8, с.16]. При этом сложилось несколько концептуальных подходов к рассмотрению нестандартной занятости, которые можно объединить в несколько групп. Одна группа ученых рассматривают ее как фактор, обеспечивающий гибкость рынка труда. Так, по мнению А. А. Никифоровой, «нестандартные формы занятости допускают большую степень свободы действия, самостоятельности при значительно меньшей (по сравнению со стандартной занятостью) внешней регламентацией организации труда и производства, а также принятия решений» [9, с. 39]. При этом автор считает, что нестандартная занятость развивается не только вследствие наличия безработицы, но и по причине наличия потребности у отдельных категорий работников в гибкой организации их труда, а также при необходимости совмещения основной работы с другими видами деятельности.

Другая часть исследователей делают упор на организационно-правовые условия, порождающие нестандартную занятость. Так, К.М. Огонян и Н.Д. Подшибякина определяют нестандартные формы занятости как «формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий, которые, так или иначе, регламентируют трудовую деятельность» [10, с. 153].

А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин обосновывают возникновение особых организационно-правовых условий «потребностью отдельных групп работников в неполном рабочем дне, что, по их мнению, способствует сдерживанию безработицы» [11, с. 78].

Е.В. Ванкевич и О.В. Зайцева под нестандартной занятостью понимают «тип трудовых отношений постиндустриальной экономики, характеризующийся многообразием форм заключения трудовой сделки по ее условиям (срок, нормативное оформление), расположению рабочего места и типу работодателя» [12, с. 131].

Существует точка зрения, рассматривающая нестандартную занятость как инструмент адаптации работников и работодателей к непрерывно меняющимся условиям экономики. Так, по мнению М.А. Винокурова и Н.А. Горелова, «нестан-

³ OECD. 2014. Employment Outlook.

дартные формы занятости возникают в рамках нестандартных режимов использования рабочего времени, повышенной гибкости в вопросах приема и увольнения работников, применения гибких систем заработной платы, снижающих издержки производства» [13, с. 289]. Применение нестандартных форм занятости способствует выходу предприятия из кризиса, повышению эффективности его работы за счет более оптимального использования работников и сокращения издержек производства.

Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова и В.Д. Мостова рассматривают нестандартные формы занятости как «результат применения работодателями практик найма, направленных на ограничение или сокращение до минимума численности штатных работников, которые помогают максимальному повышению гибкости использования рабочей силы и перекладыванию всех рисков на работников» [14, с. 125].

В то же время более убедительной выглядит точка зрения, что нестандартная занятость соответствует интересам как работника, так и работодателя. Так, по мнению Е.Я. Варшавской, интересам работодателя в первую очередь отвечают те разновидности нестандартной занятости, которые относятся к нестандартным формам трудовых отношений (заемный труд, аутсорсинг, лизинг и т.д.), тогда как интересам работника соответствуют нестандартные формы организации труда (телеработа, гибкий рабочий график и т.д.) [15, с. 64].

Этот подход также развивает И.Д. Котляров, который при сравнении «позитивных» и «негативных» сторон нестандартной занятости показывает, что для работодателя при этом возникает большая гибкость в отношениях с работниками, а предпринимательские риски переносятся на работников, которые проявляются в минимизации гарантий полной и постоянной занятости с фиксированной заработной платой. Однако в «позитивных» формах нестандартной занятости риски могут быть компенсированы ростом доходов работника, получением им большей свободы в организации своей трудовой деятельности и возможностью более полноценной самореализации. Это показывает, что нестандартные трудовые отношения могут быть более гибкими не только для работодателя, но и для работника [16, с. 31].

Кроме того, ряд ученых отмечают социальные последствия распространения нестандартных форм занятости. Так, по мнению В.Ф. Потуданской и А.В. Мокрецовоной, нестандартная заня-

тость «усиливает риски, снижает гарантии обеспечения трудовых прав работников» [17, с. 77].

Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова в своем подходе к исследованию нестандартных форм занятости отражают их отрицательную сторону, что, по их мнению, проявляется «в сокращении численности штатных работников, а также переносе всех рисков, связанных с такой деятельностью, непосредственно на работников» [14].

Вместе с тем каждый из рассмотренных подходов к определению нестандартной занятости отражает те или иные стороны занятости, которые позволяют отнести ее к нестандартной. Несмотря на многообразие подходов к раскрытию сущности нестандартной занятости, по нашему мнению, существует несколько общих признаков, отражающих ее конкретные виды, исследование которых позволяет раскрыть сущность этой категории. На основе сравнительного подхода к различным точкам зрения на нестандартную занятость выделим ряд основных признаков, характеризующих эту категорию труда:

- обеспечение гибкости труда;
- применение нестандартных организационно-правовых условий трудовой деятельности;
- адаптация работников и работодателей к непрерывно меняющимся экономическим условиям;
- отражение интересов как работника, так и работодателя;
- минимизация гарантий обеспечения трудовых прав работников.

Выделенные признаки позволяют более детально раскрыть критерии отклонения данного вида занятости от стандартной занятости. При этом основные признаки нестандартных видов занятости реализуются посредством следующих критериев:

- гибкости режима рабочего времени;
- способа и условий организации труда;
- уровня формальности трудовых отношений;
- продолжительности рабочего времени;
- длительности трудовых отношений;
- наличия социальных гарантий для работников.

Отметим, что выделенные критерии отражают эффективность трудового процесса со стороны как работодателя, так и работника.

Так, гибкость режимов рабочего времени важна как для работодателя, так и для работника, поскольку позволяет использовать саморегулирование продолжительности рабочего дня. При-

менение нестандартных организационно-правовых условий труда отражает большую выгоду со стороны работодателя для манипулирования продолжительностью трудовых отношений, в том числе в рамках постоянной, временной занятости и совместительства. В то время как для работника она содержит определенные риски, связанные с возможностью неоформления трудовых отношений (неформальной занятости).

Адаптация работников и работодателей к непрерывно меняющимся условиям экономики осуществляется на основе регулирования продолжительности рабочего времени, что проявляется в таких формах занятости, как недозанятость, сверхурочная занятость, т.е. базируется на отклонении от общей нормы рабочего времени, что не может быть всегда выгодным для работника.

Отражение интересов как работника, так и работодателя соединяется в использовании таких критериев, как гибкость рабочего времени, расположение рабочего места, где удобные для обеих сторон условия создают потенциал для роста эффективности трудовой деятельности.

Минимизация гарантий обеспечения трудовых прав работников создает экономию для работодателя, но порождает серию рисков для работника через потерю социальных гарантий труда, в результате чего оказывает отрицательное воздействие на рынок труда.

Следовательно, каждый из рассмотренных критериев показывает как преимущества, так и недостатки нестандартной занятости. С одной стороны, она создает возможности для работника более гибкого распоряжения своим рабочим временем, работы за пределами предприятия, выбора длительности трудовых отношений; с другой стороны, существуют риски неоформления трудовых отношений с работодателем, что выгодно для работодателя, но лишает работника прав на судебную защиту.

Исходя из рассмотренных позиций по классификации видов нестандартной занятости, можно выделить основные ее характеристики, наиболее полно учитывающие законодательно установленные и современные тенденции в развитии занятости.

- Во-первых, найм работников на основе нестандартного трудового договора, который содержит отличные от стандартных (законодательных) условия, например работа в нестандартном режиме.
- Во-вторых, привлечение работников к труду на нестандартных условиях занятости, в том

числе и без заключения какого-бы то ни было контракта.

- В-третьих, продолжительность рабочего времени, отличная от стандартных норм.
- В-четвертых, способ организации труда.
- В-пятых, статус работодателя, в том числе физическое лицо, самозанятый и т.д.

Таким образом, уточненные критерии отнесения видов занятости к нестандартным и характеристики ее проявления позволяют сформировать более полную их классификацию, раскрывающие ее сущность с позиции наиболее полного учета современных тенденций на рынке труда. Это создает методологический базис для систематизации видов нестандартной занятости и более точного выделения отдельных видов нестандартной занятости, в том числе и дистанционной занятости. В связи с этим учет выявленных критериев и характеристик составляет основу для поиска эффективных регулирующих механизмов дистанционной занятости на российском рынке труда.

Широкое распространение дистанционной занятости связано с рядом преимуществ, которые она предоставляет. Так, для работника возможна экономия времени и издержек на поездку на работу, получение степени самостоятельности в работе, более высокие творческие возможности, гибкий рабочий график. В свою очередь, для работодателя появляются возможности экономии на организации рабочих мест и затратах на аренду офисного помещения. В то же время у дистанционного работника более высокая эффективность труда, что способствует росту производительности.

В настоящее время среди занятых дистанционно преобладают фрилансеры – специалисты творческих профессий, работающие преимущественно в свободном режиме. Фрилансерскую (свободную) занятость можно рассматривать как удаленную работу посредством Интернета, при которой заказчик и исполнитель не встречаются друг с другом, а осуществляют свои трудовые отношения через специальные порталы и производят расчеты через пластиковые карты. Все проводимые операции реализуются через сеть. Обычно при такой занятости выполняются разовые заказы, поиском которых занимаются сами работники. В большей степени такую занятость предпочитают люди творческих профессий: дизайнеры, художники, IT-специалисты и т.д. Главный принцип такой занятости – свобода выбора работы по объему, цене, сроку исполнения. Недостатком фрилансерства является его изолиро-

ванность от социально-трудовых отношений, так как занятые таким образом работники, с одной стороны, не платят налоги и взносы во внебюджетные фонды, а с другой стороны, не получают никаких социальных выплат.

Доля этих работников в общей численности занятого населения имеет наибольшую тенденцию к росту. Вместе с тем по причине доминирования среди дистанционно занятых нерегистрируемых трудовых отношений Росстат не ведет учет этой категории работников. Для проведения анализа особенностей этого вида деятельности мы использовали данные сайтов, предоставляющих услуги для фрилансеров по различным направлениям их деятельности в 2016 г., в том числе: Fl.ru, freelancehunt.com, Weblancer.net, frilansim.ru, YouDo.com, Free-lance.ru и Биржа удаленной работы Elance.com. Для получения работы фрилансеры должны зарегистрироваться на сайте, консолидированные данные которых и позволили нам провести анализ количества фрилансеров, предлагающих свои услуги на каждом из рассмотренных сайтов (табл. 1.)

Как показали проведенные расчеты, в среднем за месяц услугами сайтов по предложению дистанционной работы пользуются 225,1 тыс. чел. При этом существует некоторая сезонность в количестве заявок от фрилансеров по поиску работы: в летние месяцы численность соискателей работы удваивается, а в зимние месяцы сокращается. В результате совокупная численность фрилансеров в течение года может варьировать от 2,0 до 2,7 млн чел. Полученные показатели близки по значению к данным экспертов, которые оценивали дистанционную занятость в 2016 г. на уровне 2,0 млн чел. [16].

Данные наших расчетов мы сравнили с расчетами исследователей из Высшей школы экономики, которые обследовали дистанционно занятых работников на протяжении 2008 г. и получили значение их совокупной численности на уровне 1,0 млн в 2008 г. При этом они рассчитали среднегодовой темп прироста на уровне 10–15% в течение 2008–2012 гг. [17]. Если взять за основу расчета указанный темп прироста фрилансеров за период 2008–2012 гг., то прирост численности дистанционно занятых к 2016 г. должен был составить, по их расчетам, 100–120%, что совпадает с полученными нами данными по количеству зарегистрированных на сайтах фрилансеров.

Вместе с тем некоторые эксперты оценивают изменения на рынке дистанционного труда через изменение объема капитала, поступающего

на этот рынок. Так, по данным «Российской газеты», за 2014–2016 гг. в России число веб-мастеров и фрилансеров, зарабатывающих в Интернете, выросло в 3,3 раза [18]. Многие эксперты считают, что в реальности фрилансеров значительно больше, поскольку многие из них не афишируют свою деятельность, опасаясь претензий от налоговой инспекции [19, 20].

В то же время следует отметить, что дистанционная занятость получила неравномерное распространение по стране. Так, в соответствии с данными исследователей Высшей школы экономики, наибольшее число фрилансеров сосредоточено в крупных городах. 25% приходится на Москву, 10% — на Санкт-Петербург, 5% — на Московскую область, по 3% — на Новосибирскую, Ростовскую, Самарскую и Свердловскую области, по 2% — на Челябинскую, Нижегородскую, Воронежскую, Волгоградскую области, Республики Татарстан, Башкортостан и Краснодарский край. Остальные 34% фрилансеров распределены в незначительных количествах по другим российским регионам [17, с.21].

Среди основных мотивов выбора работниками дистанционной занятости большинство исследователей выделяют возможность самостоятельно распоряжаться своим временем и распределять его в зависимости от собственных приоритетов [21]. В то же время в качестве недостатков такой формы занятости отмечается нестабильность в поступлении доходов, поскольку заработная плата фрилансера напрямую зависит от количества выполненных заказов. В качестве других недостатков выделяется высокая вероятность обмана со стороны работодателя в связи с отсутствием соответствующего договора, а также невозможность получения социального пакета [22].

С целью оценки привлекательности дистанционной занятости нами проведена классификация преимуществ и рисков этого вида занятости для трех категорий участников социально-трудовых отношений: работников, работодателей и государства. Это позволило выявить несколько специфических характеристик дистанционной занятости и показать их влияние на участников трудовых отношений (табл. 2).

Как показал проведенный анализ, у дистанционной занятости больше преимуществ, чем рисков, для участников этих трудовых отношений. Во-первых, она способствует снижению безработицы и обеспечению роста экономически активного населения. Во-вторых, такая форма занятости позволяет включать в трудовую дея-

Таблица 1 / Table 1

Среднемесячная численность фрилансеров, зарегистрированных на сайтах в 2016 г. /
Average monthly number of freelancers registered on websites in 2016

Сайт, предоставляющий дистанционную работу	Численность вновь зарегистрированных на сайте фрилансеров в среднем в месяц, тыс. чел.
Fl.ru	58,0
Free-lance.ru	47,5
YouDo.com	34,6
Elance.com	33,2
freelancehunt.com	19,0
Weblancer.net	17,8
frilansim.ru	15,0
Итого	225,1

Источник / Source: составлено автором по данным указанных сайтов / compiled by the author according to these sites.

Таблица 2 / Table 2

Преимущества и риски дистанционной занятости / Benefits and risks of distance employment

Работники	Работодатели	Государство
<i>Преимущества</i>		
Создание условий для занятости в режиме гибкого рабочего времени	Возможность нанимать в штат профессионалов, живущих в других регионах	Обеспечение роста занятости населения и снижение уровня безработицы
Возможность планирования рабочего времени и повышения оптимизации труда	Возможность создания гибкой организационной структуры предприятия	Развитие дистанционной формы занятости в стране с привлечением лиц с ограниченными возможностями
Экономия средств на транспортные и другие расходы, связанные с посещением предприятия	Экономия затрат в связи с сокращением издержек работодателя на организацию рабочих мест	Снижение нагрузки на транспорт в стране
<i>Риски</i>		
Нарушение трудовых прав работников	Использование трудовых отношений без юридического оформления	Потери от недоплаты взносов в бюджет и внебюджетные фонды
Нарушение социальных гарантий работников	Невключение дистанционных работников в коллективно-трудовые договора	Снижение социальной защищенности работников

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

тельность людей с ограниченными возможностями. В-третьих, она способствует повышению уровня жизни населения.

Однако, поскольку дистанционная занятость реализуется в большинстве случаев как самозанятость, ее осуществление происходит без соответствующего оформления трудовых отношений. В связи с чем она содержит риски трансформации в неформальную занятость, что сопровождается рядом негативных проявлений для экономики, в том числе и непоступлениями платежей в бюджет и внебюджетные фонды [23].

Таким образом, рост численности дистанционно занятых на российском рынке труда обуславливает необходимость выработки регули-

ющих механизмов, направленных на устранение негативных последствий ее распространения, а также обеспечение социальной и правовой защиты работников.

По мнению автора, такие механизмы должны включать:

- формирование информационной системы дистанционной занятости по видам деятельности с целью обеспечения ее достоверной оценки;
- расширение стимулирующих мер по проведению регистрации самозанятых;
- повышение ответственности работодателей за использование работников без оформления трудовых договоров.

Государственная политика должна учитывать степень влияния темпов роста дистанционной занятости на общую структуру занятости. Это может быть достигнуто путем включения в структуру управления занятостью специального регулирующего элемента, позволяющего учитывать динамику изменения этих видов занятости в общей ее структуре. Для реализации этой задачи нами предлагается соответствующий методический подход к разработке эффективного механизма управления занятостью, который позволит учитывать наиболее важные тенденции в развитии занятости, которые серьезно влияют на формирование ее структуры. Во-первых, это рост нестандартной занятости, в которую ежегодно вовлекается значительная часть населения. Во-вторых, сокращение зоны ответственности профсоюзов на предприятиях, использующих нестандартные виды занятости, и, как следствие, сокращение коллективно-договорных форм регулирования трудовых отношений. В-третьих, снижение социальной ответственности работодателей, что приводит к сокращению социальных гарантий работников.

Главные функции государственного управления занятостью сегодня сосредоточены на обеспечении функционирования инфраструктуры рынка труда, а также проведении корректировок во внутренних рыночных механизмах в зависимости от влияния различных факторов. Поэтому политика государства на рынке труда складывается из следующих функций⁴:

- обеспечения гарантий занятости населения;
- обеспечения активного противодействия росту безработицы;
- обеспечения социальной защиты безработных.

Реализация указанных функций осуществляется на основе:

- сохранения, поддержания и создания рабочих мест;
- регулирования и регламентации высвобождения рабочей силы;
- предоставления государственных гарантий занятости всем гражданам страны.

Результативность этой политики может быть определена в зависимости не только от показателей снижения уровня безработицы, но и создания более совершенной модели занятости, которая отражает переход от избыточной занятости с

низкой производительностью труда к сочетанию низкого уровня безработицы с высокопроизводительной занятостью.

Эти вопросы являются наиболее актуальными, так как в современных кризисных условиях обостряется ситуация по сохранению стабильности занятости, а следовательно, и социальных гарантий для работников практически всех отраслей экономики. Это необходимо, в первую очередь, из-за того, что в борьбе за рост производительности труда ослабевают сложившиеся механизмы регулирования социально-трудовых отношений, что обусловлено изменением характера трудовых отношений в условиях кризиса. Для работодателей на первое место выдвигается проблема оптимизации издержек производства, чего они добиваются сокращением персонала или переводом его на неполную рабочую неделю либо на дистанционную занятость, тем самым обеспечивая соответствие затрат на производство и производительность труда. В силу этого нестандартная занятость выступает формой разрешения противоречий между необходимостью экономии издержек производства и занятостью работников.

Выделенные тенденции в сфере развития занятости на российском рынке труда показывают, что нестандартные виды использования работников занимают в структуре занятости существенное место и продолжают активно замещать стандартные трудовые отношения. Масштабы их распространения подтверждают заинтересованность в таких видах труда как самих работников, так и работодателей. При этом возникает вопрос: как должна реагировать государственная политика занятости на происходящие изменения в структуре занятости?

Все виды нестандартной занятости с точки зрения положительного или отрицательного влияния необходимо разделить на две группы: гибкие виды занятости в рамках регистрируемых трудовых отношений (дистанционная, неполная, временная занятость) и неформальная занятость (нерегистрируемая трудовая деятельность). Первые виды отражают положительные тенденции, поскольку значительное влияние на выбор занятости оказывают сами работники, что также положительно влияет на рынок труда в части обеспечения рабочими местами различных категорий работников. Вторая группа нестандартных видов занятости имеет для рынка труда отрицательное влияние, которое выражается в том, что работа в сфере нерегистрируемых

⁴ Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 610 (ред. от 04.06.2018) «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации».

трудовых отношений имеет высокую степень неопределенности и риска, так как осуществляется без юридического закрепления трудовых отношений, а соответственно без уплаты налогов в бюджет и выплат во внебюджетные фонды. В силу этого использование работников в рамках нестандартных видов занятости наносит ущерб не только самим занятым, но и государственному бюджету, Пенсионному фонду России и внебюджетным фондам ввиду отсутствия регулярных платежей от этой категории занятых. Наличие такого отрицательного влияния требует изменения политики управления занятостью.

Прежде всего необходимо корректировать российскую систему регулирования социально-трудовых отношений в части смещения акцента в сторону обеспечения сбалансированности основных направлений воздействия, в том числе: спроса и предложения рабочей силы, заработной платы, социальных гарантий труда. Выделенные элементы являются основными в этой системе, поскольку они выполняют ключевые функции в обеспечении занятости. Однако степень эффективности занятости в процессе ее регулирования в действующей системе не находит своего отражения. В связи с этим нами предлагается корректировать подход к формированию системы регулирования социально-трудовых отношений на основе нацеленности регулирующего процесса на повышение эффективности с учетом динамики структурных изменений в распределении занятых работников, обусловленных ростом нестандартной занятости.

В качестве исходных положений для проведения корректировки системы регулирования социально-трудовых отношений нами выдвигаются следующие:

- рынок труда может быть представлен как сфера социально-трудовых отношений, в рамках которой формируется спрос и предложение на рабочую силу и рабочие места;
- на рынке труда происходит непосредственное взаимодействие работодателей и работников, где каждый стремится удовлетворить собственные потребности, в том числе и за счет использования нестандартных трудовых отношений;
- повышение эффективности занятости на рынке труда обеспечивается на основе достижения баланса спроса и предложения рабочей силы и рабочих мест.

Выделенные предпосылки позволяют сформировать основные составляющие элементы

системы регулирования социально-трудовых отношений, среди которых наибольшее значение имеют следующие:

- экономическое направление, которое задает рынку труда спрос на рабочую силу и рабочие места;
- социальное направление, в рамках которого устанавливаются социальные стандарты в области социального страхования и социальной защиты работающего населения;
- демографическое направление, целью которого является создание условий для воспроизводства трудовых ресурсов;
- миграционное направление регулирует внешнюю и внутреннюю трудовую миграцию.

Каждый из выделенных элементов системы регулирования состоит из совокупности регулирующих инструментов, реализуемых в целях выполнения заданной функции.

Так, например, экономическое направление включает сокращение безработицы за счет создания новых рабочих мест. Социальное направление обеспечивает соблюдение работодателями социальных гарантий труда, а также предоставления социальных услуг для работников. Демографическое направление через систему стимулирующих мер обеспечивает воспроизводство трудовых ресурсов. Миграционное направление регулирует миграционные потоки внутри страны и стремится создавать условия для регулирования трудовой миграции.

Следовательно, полнота реализации рассмотренных элементов системы регулирования социально-трудовых отношений обеспечивает баланс интересов работодателей и работников. В случае наличия несоответствия в совокупности этих элементов и степени их воздействия происходит разбалансировка в динамике изменения рабочих мест и спроса на них со стороны рабочей силы. А поскольку рынок труда регулируется рыночным механизмом спроса и предложения на рабочую силу и рабочие места, то разбалансировка компенсируется рабочими местами, не соответствующими требованиям государственной политики, т.е. способствует росту нестандартных видов занятости.

ВЫВОДЫ

Государство должно не только поддерживать свое воздействие на рынок труда, но и своей политикой обеспечивать условия адаптации работников к современным условиям разви-

тия экономики. Для этого основные мероприятия государственной политики на рынке труда должны быть направлены на:

- обеспечение качественных характеристик рабочей силы, соответствующих потребностям современного рынка труда;
- обеспечение баланса интересов между работниками и работодателями;
- обеспечение обязательного исполнения трудового законодательства всеми участниками рынка труда;

- обеспечение эффективной занятости населения.

Основная цель таких мероприятий состоит во включении различных видов нестандартной занятости, и прежде всего дистанционной занятости, в государственную политику занятости и обеспечении ее поддержки в нормативно-правовом поле. Это, в свою очередь, должно способствовать максимальному учету изменяющихся условий развития экономики в государственной политике занятости.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Скавитин Л.А. Телеработа в Европе, или работающие «без столов»// Управление персоналом. 2004;(8):51–58.
2. Steger M.B. Neoliberalism. Oxford University Press. 144 p. 2010.
3. Williams Colin C. Tackling Europe's Informal Economy: A Critical Evaluation of the Neo-liberal De-regulatory Perspective. Journal of Contemporary European Research. 2013; 9(2): 261-278.
4. Thoene Ulf. A Socio-Legal Exploration of the Linkages between Informal Employment, Social Protection and Labour Law in Latin America. Revista de Estudios Sociales. 2015; 54:12-24.
5. Pisica C., Vasile V., Voineagu V. Piața muncii între formal și informal, Editura Expert, 470 p., 2012.
6. Chreneková M., Melichová K., Marišová E., Moroz S. Informal Employment and Quality of Life in Rural Areas of Ukraine. European Countryside. 2016; 8 (2):135-146.
7. Bilobrova T., Tul S. Jobless society – phenomenon of global economy. Economic Processes Management. 2015;(3).
8. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшника. М.: ИД НИУ ВШЭ, 2006. С.16.
9. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991.
10. Оганян К.М., Стрельцов Н.М. Занятость населения и ее регулирование. СПб.: Бизнес-Пресса, 2008.
11. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М.: МИК, 1997.
12. Ваенкевич В.Е., Зайцева О.В. Нестандартная занятость: сущность, формы, масштабы, регулирование // Белорусский экономический журнал. 2015; 3.
13. Экономика труда / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2004.
14. Яковенко Е.Г., Христолюбова Н.Е., Мостова В.Д. Экономика труда. М.: ЮНИТИ, 2004.
15. Варшавская Е.Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика. Кемерово: Кемеровский государственный университет: Кузбассвузиздат, 2009.
16. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные// Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2015; (4) (6).
17. Потуданская В.Ф., Мокрецова А.В. Классификация нестандартных форм занятости // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012;(1)(18).
18. Пичугин А. С начала кризиса число фрилансеров в России выросло в 3,3 раза // Информационный сайт «Сообщества профессионалов «Биржа фриланса» - URL:<https://professional.ru/Soobschestva/birzha-frilansa-selfboss-ru/s-nachala-krizisa-chislo-frilanserov-v/> (дата обращения: 12.09.2018).
19. Рынки удаленной работы: социальные сети и институты: сб. науч. ст. / Отв. ред. сер. В.В. Радаев М.: ИД НИУ ВШЭ, 2012. 94 с.
20. Березина Е. Сам себе хозяин // Российская газета. № 2136 от 24.11.2016. – URL: <https://rg.ru/2016/11/24/na-rossijskom-gynke-truda-vyroslo-dolia-samozaniatyh-grazhdan.html> (дата обращения: 12.09.2018).
21. Конобевцев Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011; (9):47–57.
22. Лузанник М.В. Дистанционная занятость в России: перспективы развития и проблемы регулирования // Уровень жизни населения регионов. 2007;(8):71–86.
23. Беляева М.Б. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Управление персоналом. 2008;(9):32–36.
24. Болдиун Г. Работа дистанционно: за и против. // Директор информационной службы. 2013;(3): 13–15.
25. Леденева И.Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы // Молодой ученый. 2013;(2):157–160.
26. Нечетова А.Ю. Методы оценки тенденций на рынке труда в России и за рубежом // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2016; (3):170–173.

REFERENCES

1. Scovitin L.A. Telework in Europe, or working “without tables”// Personnel Management. 2004. No. 8. P. 51-58.
2. Steger M.B. Neoliberalism. Oxford University Press. 2010. 144 p.
3. Williams Colin C. Tackling Europe’s Informal Economy: A Critical Evaluation of the Neo-liberal De-regulatory Perspective. / Journal of Contemporary European Research. 2013; 9 (2):261-278.
4. Thoene Ulf. A Socio-Legal Exploration of the Linkages between Informal Employment, Social Protection and Labour Law in Latin America. / Revista de Estudios Sociales. 2015; 54:12-24.
5. Pisica C., Vasile V., Voineagu V. Piața muncii între formal și informal, Editura Expert, 470 p., 2012.
6. Chreneková M., Melichová K., Marišová E., Moroz S. Informal Employment and Quality of Life in Rural Areas of Ukraine. European Countryside. 2016;8 (2):135-146.
7. Non-standard employment in the Russian economy / Edited by V. E. Gimpel’son and R. I. Kapelyushnikov. - Moscow: Publishing House of the HSE, 2006. P. 16.
8. Bilobrova T., Tul S. Jobless society – phenomenon of global economy. Economic Processes Management. 2015; №3 (3).
9. Nikiforova A.A. Labor market: employment and unemployment. M.: International relations, 1991.
10. Oganyan K.M., Streltsov N.M. Employment and its regulation. SPb.: Business Press, 2008.
11. Rofe A.I., B.G. Zbyshko, V.V. Ishin. Labor Market, employment, economy of resources for labor. M.: MIK, 1997.
12. Vaenkevich V.E., Zaitseva O.V. Non-standard employment: essence, form, scope, regulation // Belarusian economic journal. 2015. No. 3.
13. Labor Economics / Edited by M.A. Vinokurova, N.A. Gorelova. SPb.: S.-Petersburg, 2004.
14. Yakovenko E.G., Khristolubova N.E., Mostov V.D. Labor economics. M.: UNITY, 2004.
15. Varshavskaya E.Ya. Employment flexibility: international experience and Russian practice // Kemerovo: Kemerovo state University: Kuzbassvuzizdat, 2009.
16. Kotlyarov I.D. Non-standard forms of employment: positive, negative, and neutral // Journal of Economic Regulation (Economic regulation issues) 2015. Volume 6, No. 4.
17. Potudanskaya V.F., Mokretsova A.V. Classification of non-standard forms of employment // Business. Education. Right. Bulletin of the Volgograd Institute of Business. 2012. No. 1 (18).
18. Pichugin A. Since the beginning of the crisis, the number of freelancers in Russia has increased 3.3 times // Information website “Community of professionals Freelance Exchange” - URL:<https://professional.ru/Soobschestva/birzha-frilansa-selfboss-ru/s-nachala-krizisa-chislo-frilanserov-v/> (accessed: 12.09.2018).
19. Distance work markets: social networks and institutions: a collection of scientific articles / Executive editor V. V. Radaev, M.: Publishing House of the HSE, 2012.- P. 94
20. Berezina E. One’s own boss // Rossiyskaya Gazeta. № 2136 dated 24.11.2016. URL: <https://rg.ru/2016/11/24/na-rossijskom-rynke-truda-vyroslo-dolia-samozaniatyh-grazhdan.html> (accessed: 12.09.2018).
21. Konobevtsev F. Distance labor as a new form of employment / Kadrovik. Kadrovyy menedzhment. 2011. No. 9. P. 47-57.
22. Luzannik M.V. Distance employment in Russia: development prospects and problems of regulation // Standard of living of the population of regions. 2007. No. 8. P. 71-86.
23. Belyaeva M.B. Features of labor relations in the conditions of distance employment // Personnel Management. 2008. № 9. P. 32-36.
24. Baldwin G. Working remotely: the pros and cons // Director of information service. 2013. No. 3. P. 13-15.
25. Ledeneva I. Yu. Advantages and disadvantages of remote work // Young scientist. 2013. No. 2. P. 157-160.
26. Nechetova A.Y. Methods for assessing trends in the labor market in Russia and abroad // RISK: Resources, information, supply, competition. 2016. No. 3. P.170-173.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Батал Ахмедович Мусаев, кандидат экономических наук, советник Департамента инвестиционных проектов Министерства Российской Федерации по делам Северного Кавказа, Москва, Россия.
E-mail: musaev.batal@yandex.ru

ABOUT THE AUTHOR

Batal A. Musayev, Cand. Sci. (Econ.), Advisor, Department of Investment Projects, Ministry of the North Caucasus Affairs of the Russian Federation, Moscow, Russia.
E-mail: musaev.batal@yandex.ru

Статья поступила 26.11.2018; принята к публикации 25.03.2019.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 26.11.2018; accepted for publication on 25.03.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-51-57
УДК 331.2

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА (ЗАРПЛАТООТДАЧИ) В ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

А.А. Попков

ООО «Орион», Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-5065-1990>

АННОТАЦИЯ

В статье анализируются результаты исследования современных подходов к организации заработной платы и ее взаимосвязи с конечными результатами деятельности государственных и негосударственных учреждений и организаций высшего образования с учетом базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере образования и показателей мониторинга эффективности вузов.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью обеспечения взаимосвязи оплаты труда с конечными результатами деятельности вузов в целях обеспечения эффективного использования бюджетных и негосударственных средств на финансирование высшего образования и расширенного воспроизводства рабочей силы. Исследование проводилось в I квартале 2019 г. с использованием методов сравнительного анализа результатов финансово-хозяйственной деятельности вузов, представленных на официальных вузовских сайтах. Основные задачи изучения – обоснование границ шкалы оценок с учетом базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере образования и показателей мониторинга эффективности вузов.

Основным инструментом исследования являлась «Методика оценки эффективности системы оплаты труда (зарплатоотдачи)». С помощью данной методики, разработанной Н.А. Волгиным и И.Ф. Демидовым, с высокой степенью точности оценивается эффективность системы оплаты труда любого вуза. Она определяется как соотношение объема произведенных организацией (учреждением) услуг (результатов) к ФОТ с учетом поправочного коэффициента Кзп – степени значимости оплаты труда. В статье обосновывается необходимость корректировки шкалы оценок «эффективное-неэффективное учреждение» для образовательных организаций высшего образования независимо от форм собственности с учетом базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере образования, науки, молодежной политики, опеки и попечительства несовершеннолетних граждан и значений отраслевых корректирующих коэффициентов к ним. Высказана необходимость оценки достоверности полученных результатов с использованием методов статистической обработки данных.

Автором предложены направления и тематика дальнейших научных изысканий в развитие данной исследовательской работы, представлены доводы о целесообразности широкого использования «Методики оценки эффективности системы оплаты труда (зарплатоотдачи)» в государственных, негосударственных и коммерческих вузах.

Ключевые слова: государственные и негосударственные учреждения высшего образования, оплата труда, организация заработной платы, методика оценки эффективности системы оплаты труда, зарплатоотдача, корректировка шкалы оценок.

Для цитирования: А.А. Попков. Оценка эффективности системы оплаты труда (зарплатоотдачи) в организациях высшего образования. *Социально-трудовые исследования*. 2019;35(2):51-57. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-51-57.

ORIGINAL PAPER

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE WAGES (SALARY) IN ORGANIZATIONS OF HIGHER EDUCATION

A.A. Popkov

LLC Orion, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-5065-1990>

ANNOTATION

The article analyzes the research results of contemporary approaches to the remuneration organization and its relation to the outcome of work of government and non-government institutions and higher educational establishments, considering the basic standard costs for public services in education and indicators for monitoring performance of universities.

The relevance of the study is due to the need to ensure the interconnection of remuneration with the outcome of work of universities in order to provide the effective use of budget and non-state funds to finance higher education and expanded reproduction of labor power. The study was conducted in the first quarter of 2019 by comparative analysis of the results of the financial and economic activities of universities presented on official university websites. The main objectives of the study are to substantiate the boundaries of the assessment scale, considering the basic standard costs for public services in education and indicators for monitoring performance of universities.

The main research tool was the "Methodology for evaluating the effectiveness of employee remuneration (salary)". By means of this technique, developed by N. A. Volgin and I.F. Demidov, effectiveness of employee remuneration of any university can be accurately evaluated. It is defined as the ratio of the volume of services (results) produced by the organization (institution) to the payroll, considering the correction factor K_{zp} – the degree of significance of remuneration.

The article substantiates the need to adjust the assessment scale of an "effective-ineffective institution" for higher educational establishments, regardless of the forms of ownership, considering the basic standard costs for public services in education, science, youth policy, child protective services and the values of sectoral correction factors to them. The author expressed the need to assess accuracy of the results obtained by statistical analysis. The author suggested directions and topics for further scientific research to develop this research work; the arguments presented on the feasibility of extensive use of the "Methodology for evaluating the effectiveness of employee remuneration (salary)" in state, non-state and commercial universities.

Keywords: state and non-state institutions of higher education, remuneration, remuneration organization, methodology for evaluating the effectiveness of employee remuneration, salary, correction of assessment scale.

Для цитирования: A.A. Popkov. Evaluation of effectiveness of employee remuneration (salary) in higher educational establishments. *Social and labor research*. 2019;35(2):51-57. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-51-57.

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы организации заработной платы, выявления ее взаимосвязи с результатами деятельности и повышения конечной результативности работы предприятий и организаций сегодня весьма актуальны.

Необходимость организации заработной платы во взаимосвязи с конечными результатами деятельности предприятий и учреждений как реального сектора экономики, так и бюджетной сферы неоднократно рассматривалась в работах [1, 6, 8, 9, 11, 12]. Проблематика оценки эффективности системы оплаты труда (зарплатоотдачи) в учреждениях бюджетной сферы и коммерческих организациях также разрабатывалась ранее отечественными авторами [3, 4, 5, 6, 10].

На наш взгляд, существующая в вузах организация заработной платы нуждается в серьезной модернизации, которую необходимо начинать с оценки эффективности заработной платы, что особенно актуально с точки зрения оптимального использования финансовых ресурсов для учреждений бюджетной сферы, в том числе учреждений высшего образования. Для негосударственных организаций высшего образования такая постановка вопроса тем более актуальна, так как хоть

они и называются некоммерческими организациями, но источником их финансирования, в том числе и заработной платы, является вполне коммерческая деятельность по оказанию платных образовательных услуг.

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА.
ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДИКИ**

Исследование, результаты которого анализируются в данной статье, впервые проведено с использованием предложенной Н.А. Волгиным и И.Ф. Демидовым Методики оценки эффективности системы оплаты труда (зарплатоотдачи). Она определяется как соотношение объема произведенных организацией (учреждением) услуг (результатов) к фонду оплаты труда данного учреждения с учетом некоторого поправочного коэффициента K_{zp} – степени значимости оплаты труда и дальнейшее соотнесение результатов со шкалой оценок «эффективное–неэффективное учреждение» по показателям эффективности системы оплаты труда. То есть, как отношение эффекта (результата) к затратам, имевшим место для получения данного эффекта (результата).

Эффективность системы оплаты труда (Эот) применительно к государственным (муниципаль-

ным) учреждениям принято представлять как отношение объема произведенных учреждениями услуг (результатов) (Р) к фонду оплаты труда данного учреждения (От): $\text{Эот} = \text{Р} / \text{От}$, а обратную ей величину – как зарплатоемкость (От/Р) [2, с. 5–9].

Поскольку числитель эффективности системы оплаты труда (зарплатоотдачи) является результатом затрат, связанных не только с оплатой, но и с использованием средств и предметов труда, для более точного расчета и оценки эффективности оплаты труда авторами методики был проведен опрос 18 экспертов по определению степени (коэффициента) значимости оплаты труда (Кзп) в получении конечного результата. Выявлена дифференциация Кзп от 0,4 до 1, наибольшее количество экспертов отметили его значения в диапазоне 0,5–0,8. После обобщения итогов экспертного опроса был получен средний показатель Кзп = 0,69. На этот показатель и корректируется (делится) затем в расчетной части вычисленная эффективность систем оплаты труда (зарплатоотдача): $\text{Эот} = (\text{Р}/\text{От}) / \text{Кзп}$ [3].

На наш взгляд, Кзп может находиться в пределах 0,61–0,707 (соответственно «золотое сечение» и $\sqrt{2}/2$). Высказано подтвержденное расчетами экспертное мнение и сформирована шкала оценок «эффективное–неэффективное учреждение» по показателям эффективности его системы оплаты труда (зарплатоотдачи). При этом очень эффективным считается учреждение, в котором средние значения данного показателя превышают 5,6, эффективное находится в диапазоне 2,9–5,6, неэффективное – 1,3–2,9, очень неэффективное – 1,3 и менее. Приводятся расчеты данного показателя для 14 бюджетных (муниципальных) учреждений [3].

Проработка различных вопросов применения методики оценки эффективности системы оплаты труда (зарплатоотдачи) как отношения объема произведенных организацией (учреждением) услуг (результатов) к фонду оплаты труда данного учреждения с учетом некоторого поправочного коэффициента Кзп была продолжена в дальнейших исследованиях [4–6].

Рассмотрим применимость таких оценок эффективности систем оплаты труда (зарплатоотдачи) в государственных и негосударственных учреждениях высшего образования.

По результатам проведения мониторинга эффективности деятельности организаций высшего образования 2018 г. система высшего образования РФ насчитывала 939 государственных и муниципальных, 375 частных образовательных уч-

реждений¹, по г. Москве в мониторинге приняли участие 78 государственных и муниципальных и 75 частных образовательных учреждений.

Выберем из столичного списка ведущие государственные вузы, относящиеся к группе «Науки об обществе» и возглавляющие всевозможные вузовские рейтинги², проведем оценку эффективности их систем оплаты труда (зарплатоотдачи) по рассмотренной выше методике.

Все отобранные вузы в результате проведенного в 2018 г. мониторинга³ признаны эффективными, поскольку они обеспечили достижение 5–6 показателей эффективности при требуемом минимуме в 4 показателя⁴. Результаты такой оценки, проведенной на основании размещенных на официальных сайтах вузов⁵ данных о финансово-хозяйственной деятельности образовательных учреждений в 2017 и 2018 гг., представлены в табл. 1 и 2.

Аналогичные расчеты на основании данных 2016 г. и показателей 2018 г. (на момент написания статьи фактические результаты за 2018 г. представлены не всеми образовательными учреждениями, в некоторых случаях использованы плановые показатели) дают соизмеримые с 2017 г. результаты.

Далее, необходимо обратить внимание на следующее.

Приложением № 4 к приказу Министерства образования и науки РФ от 20 июля 2016 года № 884⁶ установлены, в частности, итоговые значения и величина составляющих базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования – программам бакалавриата, магистратуры и аспирантуры.

¹ www.edu.ru/ratings/rejting-vuzov-rossii-2018.

² Например, www.indicators.miccedu.ru/monitoring/_vpo/material.php?type=2&id=10301.

³ Приказ Минобрнауки России от 22 марта 2018 г. № 204 «О проведении мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования».

⁴ www.indicators.miccedu.ru/monitoring/_vpo/material.php?type=2&id=10301.

⁵ www.fa.ru/sveden/Documents/FHD_9_Svod.pdf, www.hse.ru/sveden/budget, www.mgimo.ru/upload/2018/03/plan-fin-hoz-2017-28-12-17.pdf, www.msu.ru/upload/pdf/2018/pfhd2018.pdf, www.ranepa.ru/images/docs/Plan_FHD_2017.pdf, www.rea.ru/sveden/budget/Documents/Otchet_o_postuplenii_i_rachodovanii_fin.pdf, www.rudn.ru/u/www/files/Otchet_ob_ispolnenii_ucrezhdeniem_plana_ego_finansovo_hozyajstvennoj_deyatelnosti_2017.

⁶ Приказ Министерства образования и науки РФ от 20 июля 2016 г. № 884 «О значениях базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере образования, науки, молодежной политики, опеки и попечительства несовершеннолетних граждан и значений отраслевых корректирующих коэффициентов к ним». Зарегистрирован в Минюсте РФ № 43237 от 15 августа 2016 года.

Таблица 1 / Table 1

Исходные данные и результаты оценки эффективности систем оплаты труда (зарплатоотдачи) государственных образовательных учреждений за 2017 г. / Basic data and results of evaluation of effectiveness of employee remuneration (salary) of state educational institutions for 2017

№ п/п	Наименование государственного вуза	Доходы за 2017 г., тыс. руб.	Выплаты персоналу за 2017 г., тыс. руб.	Отношение доходов к выплатам персоналу	Отношение доходов к выплатам персоналу с учетом коэффициента 0,69
1.	ФГБОУ ВО «Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова»	24 327 093,3	16 998 073,4	1,43	2,07
2.	ФГАОУ ВО «Научно-исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)	17 819 062,4	9 788 728,6	1,82	2,63
3.	ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ»	8 059 982,6	5 141 080,8	1,57	2,27
4.	ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»	20 403 758,6	11 823 588,0	1,72	2,50
5.	ФГАОУ ВО «Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД РФ» (МГИМО)	3 738 456,1	2 767 788,1	1,35	1,96
6.	ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов»	9 160 586,7	6 372 950,0	1,43	2,08
7.	ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»	7 148 591,2	4 399 764,5	1,62	2,35

Источник / Source: составлено авторами на основе данных методики оценки эффективности систем оплаты труда (зарплатоотдачи), предложенной Н.А. Волгиным и И.Ф. Демидовым / compiled by the authors based on data from the methodology for evaluating the effectiveness of employee remuneration (salary) suggested by N.A. Volgin and I.F. Demidov.

Затраты на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда профессорско-преподавательского состава и других работников образовательной организации, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги (бакалавриат), определены для 1 группы в размере 37,01 тыс. руб. для профессорско-преподавательского состава (ППС) и других работников, непосредственно связанных с предоставлением государственной услуги, и 12,42 тыс. руб. для работников, непосредственно не принимающих участия в оказании государственной услуги, всего 37,01+12,42=49,43 тыс.руб. Итоговый базовый норматив затрат – 64,84 тыс. руб. (бакалавриат).

Исходя из данных нормативов, производится финансирование образовательных учреждений за счет бюджетных средств и выделяются средства на выплату заработной платы, а сами учреждения априори считаются эффективными.

Отношение базового норматива затрат к затратам на оплату труда по бакалавриату равняется 64,84/49,43 или 1,31, а с учетом корректирующего коэффициента 0,69 получим значение, равное 1,9 (1,31/0,69). Такое же значение дают расчеты по магистратуре, по аспирантуре чуть ниже – 1,77.

Показатели и коэффициенты, утвержденные другими приложениями к приказу Министерства образования и науки РФ от 20 июля 2016 г. № 884 (например, № 5, 9), изменяют значение итогового базового норматива затрат для ведущего вуза или учреждений высшего образования, научный потенциал которых выше, увеличивают размер затрат на оплату труда и величину самой оплаты труда, но не меняют величину отношения.

Таким образом, для финансируемых из бюджета образовательных учреждений такое соотношение базового норматива затрат к затратам на оплату труда выбрано осознанно, и его следует считать нижней границей эффективности (зарплатоотдачи) их систем оплаты труда.

Для более точного определения нижней границы оценки эффективности государственных образовательных учреждений высшего образования необходимо провести отдельно расчеты по каждой группе с учетом доли обучающихся каждой из групп в общем количестве обучающихся и доли в общих доходах образовательного учреждения (организации) по видам деятельности. При этом необходимо учитывать значение средней величины заработной платы в организации и ее соотношение к величине среднемесячной

Таблица 2 / Table 2

Исходные данные и результаты оценки эффективности систем оплаты труда (зарплатоотдачи) государственных образовательных учреждений по методике, предложенной Н.А.Волгиным и И.Ф.Демидовым, за 2018 г. / Basic data and results of evaluation of effectiveness of employee remuneration (salary) of state educational institutions for 2018 suggested by N.A. Volgin and I.F. Demidov

№ п/п	Наименование государственного вуза	Доходы за 2018 г., тыс. руб.	Выплаты персоналу за 2018 г., тыс. руб.	Отношение доходов к выплатам персоналу	Отношение доходов к выплатам персоналу с учетом коэффициента 0,69
1.	ФГБОУ ВО «Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова»	31 334 591,1	22 876 051,4	1,37	1,98
2.	ФГАОУ ВО «Научно-исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)	21 980 670,2	11 802 938,4	1,86	2,7
3.	ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ»	7 957 267,1	4 690 365,7	1,7	2,46
4.	ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»	19 099 071,4	10 301 407,6	1,86	2,69
5.	ФГАОУ ВО «Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД РФ» (МГИМО)	4 197 132,5	3 120 272,5	1,34	1,95
6.	ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов»	1 399 315,4	202 574,5	6,9*	10,0*
7.	ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова»	5 189 846,7	3 204 091,2	1,62	2,34

* В Отчете о финансовых результатах деятельности учреждения за 2018 г. отражены операции с нефинансовыми активами, сальдо +464 260,1 тыс.руб., а также другие операции. С учетом только операций с нефинансовыми активами значения показателей корректируются до величин 4,61 и 6,69 соответственно.

Источник / Source: составлено авторами на основе данных методики оценки эффективности систем оплаты труда (зарплатоотдачи), предложенной Н.А. Волгиным и И.Ф. Демидовым / compiled by the authors based on data from the methodology for evaluating the effectiveness of employee remuneration (salary) suggested by N.A. Volgin and I.F. Demidov.

заработной платы по экономике в регионе. Тем не менее, в первом приближении целесообразно снизить нижнюю границу оценки эффективности государственных образовательных учреждений до 1,9.

Проведем аналогичные рассуждения и расчеты относительно негосударственных образовательных учреждений⁷, исходные данные и результаты расчетов представлены в табл. 3.

В данный список вошли ведущие негосударственные вузы, учредителями которых выступают различные негосударственные, общественные организации, политические партии, Академия труда и социальных отношений, Институт мировых цивилизаций, частные вузы, лишенные государственной аккредитации, но продолжающие осуществление образовательной деятельности на основании имеющейся лицензии (Российская

академия правосудия и Московский институт экономики, политики и права).

Для негосударственных образовательных учреждений высшего образования целесообразно установить нижнюю границу оценки эффективности на уровне 2,5 при условии выполнения отношения средней заработной платы НПП в образовательной организации (из всех источников) к средней заработной плате по экономике региона не менее 200%⁸ (у Российского нового университета этот показатель равен 249,41%, у МИРБИС – 204,24%). Образовательные организации высшего образования, лишенные государственной аккредитации и стремящиеся ее восстановить, тем более вынуждены выполнять требования законодательных актов и нормативных документов (РАП – 298,93%, МИЭПП – 241,02%)⁹.

Таким образом, оценка эффективности системы оплаты труда (зарплатоотдачи) как отношения

⁷ www.atiso.ru/sveden/budget, www.imc-i.ru/userfiles/ufiles/Otchet_o_postuplenii_i_rachodovani_i_fin_2018.pdf, www.miepl.ru/sveden/files/000051.pdf, www.mirbis.ru/sveden/budget, www.rosnou.ru/moscow/sveden/budget, www.rusacad.ru/academy/financing-activities, www.sinergy/about/official/finansovo_xozyajstvennaya_deyatelnost

⁸ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

⁹ www.indicators.miccedu.ru/monitoring/_vpo/material.php?type=2&id=10301.

Таблица 3 / Table 3

Исходные данные и результаты оценки эффективности систем оплаты труда (зарплатоотдачи) негосударственных образовательных учреждений по методике, предложенной Н.А.Волгиным и И.Ф.Демидовым, в 2017 г. / Basic data and results of evaluation of effectiveness of employee remuneration (salary) of non-state educational institutions for 2017 suggested by N.A. Volgin and I.F. Demidov

№ п/п	Наименование негосударственного вуза	Доходы за 2017 г., тыс. руб.	Выплаты персоналу за 2017 г., тыс. руб.	Отношение доходов к выплатам персоналу	Отношение доходов к выплатам персоналу с учетом коэффициента 0,69
1.	НОЧУ ВО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия» (университет «Синергия»)» (2018 г.)	2 236 132,0	893 245,0	2,50	3,63
2.	АНО ВО «Российский новый университет»	1 010 571,4	574 408,0	1,76	2,55
3.	ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»	771 296,2	464 211,4	1,66	2,41
4.	НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций» (2018 г.)	385 302,0	142 384,0	2,70	3,92
5.	АНО ВО «Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС»	366 371,9	210 098,3	1,74	2,53
6.	АНО ВО «Российская академия предпринимательства» (РАП)	106 010,0	55 320,0	1,92	2,78
7.	НОЧУ ВО «Московский институт экономики, политики и права» (МИЭПП)	30,740,0	15 962,0	1,92	2,79

Источник / Source: составлено авторами на основе данных методики оценки эффективности систем оплаты труда (зарплатоотдачи), предложенной Н.А. Волгиным и И.Ф. Демидовым / compiled by the authors based on data from the methodology for evaluating the effectiveness of employee remuneration (salary) suggested by N.A. Volgin and I.F. Demidov.

объема произведенных организацией (учреждением) услуг (результатов) к ФОТ данного учреждения с учетом некоторого поправочного коэффициента (Кзп – степени значимости оплаты труда) и определение эффективности деятельности учреждения с использованием уточненной шкалы оценок «эффективное–неэффективное учреждение» по показателям эффективности его системы оплаты труда для вузов вполне возможно.

Дальнейшие исследования могут быть направлены на повышение достоверности и качества полученных результатов путем расширения выборки и использования данных по образовательным учреждениям в регионах, статистической обработки данных. Для обобщения вопроса применимости рассмотренной методики оценки эффективности системы оплаты труда (зарплатоотдачи) необходимо провести более широкое исследование в отношении организаций корпоративного сектора экономики, выявить ограничительные условия и уточнить шкалу оценок. Обобщение на основе проведенных исследований позволит улучшить существующие системы организации заработной платы, сориентировать их в большей степени на конечные результаты труда.

Более того, на основании рассмотренной методики возможны организация конкурсов, определение рейтингов по зарплатоотдаче организаций и учреждений социальной сферы, а также среди организаций крупного, среднего и малого бизнеса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам проведенного исследования были даны не только оценка эффективности зарплатоотдачи, но и рекомендации по корректировке шкалы оценок системы оплаты труда для государственных и негосударственных вузов. При этом среди государственных очень эффективным можно назвать учреждение, в котором среднее значение данного показателя превышает 5,6, эффективное находится в диапазоне 1,9–5,6, неэффективное – 1,3–1,9, очень неэффективное – 1,3 и менее. Для негосударственных организаций высшего образования нижняя граница эффективности – 2,5. Данные показатели следует рассматривать как первый шаг к совершенствованию системы заработной платы в целях повышения экономической эффективности деятельности образовательных организаций.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: Анализ, проблемы, решения. М.: Экзамен, 2003. 224 с.
2. Волгин Н.А. Производительность труда: главное – заинтересовать всех и создать мотивационную среду // Социальная политика и социальное партнерство. 2013;(7):5–9.
3. Волгин Н.А., Демидов И.Ф. Эффективность заработной платы в государственных (муниципальных) учреждениях: новые сюжеты исследования, методика исследования, практическая направленность // Труд и социальные отношения. 2015;(1):15–24.
4. Волгин Н.А., Демидов И.Ф. Оценка эффективности заработной платы в государственных (муниципальных) учреждениях: от опыта экспертного исследования к методике // Уровень жизни регионов России. 2015; (2) (196):52–57.
5. Волгин Н.А., Демидов И.Ф. Методика оценки эффективности заработной платы в государственных (муниципальных) учреждениях: первые результаты опробования в социальной сфере // Государственное и муниципальное управление. 2015;(3):19–28.
6. Волгин Н., Демидов И. Зарплатоотдача: феномен, новая методика расчета и оценка (на примере государственных и муниципальных учреждений) // Социальная политика и социальное партнерство. 2015;(7):5–10.
7. Попков А.А. Необходимость мотивации наемных работников через участие в доходах предприятия // Управление в социальных и экономических системах. 2015;(24):12–16.
8. Попков А.А. О взаимосвязи роста производительности труда и роста оплаты труда // Современная наука. 2015;(4): 61–64.
9. Волгин Н.А. Гармония противоречий: труд, капитал, государство // Социальное партнерство. 2006. № 1. URL: <https://www.oil.com/sp/10/439>.
10. Григашкина С.И. Методика оценки эффективности заработной платы [Электронный ресурс // Вестник Томского государственного университета. 2009;(322):148–152. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-otsenki-effektivnosti-zarabotnoy-platy>.
11. Неклюдова М.Ю. Особенности формирования эффективной политики оплаты труда [Электронный ресурс] // Российское предпринимательство. 2013;(13):68–77. URL: <https://rucont.ru/efd/534368>
12. Экономические аспекты оценки политики в сфере оплаты труда [Электронный ресурс] // Российское предпринимательство. 2016;(20):24–39. URL: <https://rucont.ru/efd/520409>.

REFERENCES

1. Volgin N.A. Remuneration: production, social services, public service: Analysis, problems, solutions. M.: Exam, 2003. P. 224.
2. Volgin N.A. Labor productivity: the key is to get everyone interested and create a motivational environment // Social Policy and Social Partnership. 2013; (7): 5–9.
3. Volgin N.A., Demidov I.F. Effectiveness of remuneration in state (municipal) institutions: new research plots, research methods, practical orientation // Labor and social relations. 2015; (1): 15–24.
4. Volgin N.A., Demidov I.F. Evaluation of effectiveness of remuneration in state (municipal) institutions: from experience of expert research to methods // Standard of living in the regions of Russia. 2015; (2) (196): 52–57.
5. Volgin N.A., Demidov I.F. Methods of evaluating effectiveness of remuneration in state (municipal) institutions: first results of testing in the social sphere // State and municipal government. 2015; (3): 19–28.
6. Volgin N., Demidov I. Salary: a phenomenon, a new method of calculation and evaluation (on the example of state and municipal institutions) // Social policy and social partnership. 2015; (7): 5–10.
7. Popkov A.A. The need to motivate employees through participation in the income of the enterprise // Management in social and economic systems. 2015; (24): 12–16.
8. Popkov A.A. About the relationship of productivity growth and pay growth // Modern science. 2015; (4): 61–64.
9. Volgin N.A. Harmony of contradictions: labor, capital, state // Social partnership. 2006. No. 1. URL: <https://www.oil.com/sp/10/439>.
10. Grigashkina S.I. Methods of evaluating effectiveness of remuneration [Electronic resource // Tomsk State University Bulletin. 2009; (322): 148–152. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-otsenki-effektivnosti-zarabotnoy-platy>.
11. Neklyudova M.Yu. Features of the formation of an effective remuneration policy [Electronic resource] // Russian Entrepreneurship. 2013; (13): 68–77. URL: <https://rucont.ru/efd/534368>
12. Economic aspects of the evaluation of remuneration policy [Electronic resource] // Russian Enterprise. 2016; (20): 24–39. URL: <https://rucont.ru/efd/520409>.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Алексей Александрович Попков, кандидат экономических наук, исполнительный директор ООО «Орион», Москва, Россия. E-mail: a.popkov@list.ru

ABOUT THE AUTHOR

Aleksei A. Popkov, Cand. Sci. (Econ.), Executive Director, ООО Orion, Moscow, Russia. E-mail: a.popkov@list.ru

Статья поступила 20.04.2019; принята к публикации 27.04.2019.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 20.04.2019; accepted for publication on 27.04.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-58-67
УДК 331.45

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА И ПРОФЗАБОЛЕВАЕМОСТИ: САРАТОВСКИЙ ОПЫТ

Н.А. Михайлова

Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области, Саратов, Россия

И.В. Смирнов

Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области, Саратов, Россия

О.Н. Якушева

Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области, Саратов, Россия

С.А. Жукова

ПМФ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Саратов, Россия

<https://orcid.org/0000-0002-1866-1478>

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются результаты исследования в сфере охраны и безопасности труда на опасных производствах, находящихся в зоне ответственности органов исполнительной власти, надзора и контроля, местного самоуправления, объединений работодателей и профсоюзов Саратовской области. Дана характеристика и представлен сравнительный анализ показателей производственного травматизма в России и Саратовской области в отраслевом разрезе и по видам происшествий, зарегистрированных в 2012–2017 гг., в том числе данных о смертельных производственных травмах.

Проведённое исследование саратовских ученых и специалистов демонстрирует: каждую производственную травму, аварию, каждое происшествие можно было предотвратить при правильной организации трудового процесса, соблюдении работниками всех мер безопасности, при строгом контроле со стороны руководителей за состоянием здоровья работников, их настроения, других факторов, влияющих на производительность и результаты их труда. В качестве иллюстрации инновационного подхода к сбережению жизни и сохранению здоровья людей на опасных производствах региона в статье представлены результаты применения разработанной саратовскими учёными, производственниками и представителями региональной и местной властей методики оценки и управления профессиональными рисками при выполнении работ в водопроводных, канализационных и газовых колодцах.

Ключевые слова: государственное управление охраной труда, производственный травматизм, система управления охраной труда, травматизм, управление профессиональными рисками, профилактика, вероятность события, тяжесть последствий.

Для цитирования: Н.А. Михайлова, И.В. Смирнов, О.Н. Якушева, С.А. Жукова. Новые подходы к профилактике производственного травматизма и профзаболеваемости: Саратовский опыт. *Социально-трудовые исследования*. 2019;35(2):58-67. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-58-67.

ORIGINAL PAPER

NEW APPROACHES TO PREVENTION OF OCCUPATIONAL INJURIES AND PROFESSIONAL MORBIDITY: SARATOV EXPERIENCE

N.A. Mikhailova

Ministry of Employment, Labor and Migration, Saratov Region, Saratov, Russia

I.V. Smirnov

Ministry of Employment, Labor and Migration, Saratov Region, Saratov, Russia

O.N. Yakusheva

Ministry of Employment, Labor and Migration, Saratov Region, Saratov, Russia

S.A. Zhukova

FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Volga Interregional Branch, Saratov, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-1866-1478>

ABSTRACT

The article considers the results of the research in the field of occupational health and safety at hazardous industries that are in the area of responsibility of the executive authorities, supervision and control, local government, employers' associations and trade unions of the Saratov region. The article provides a characteristic and a comparative analysis of the indicators of occupational injuries in Russia and the Saratov region in the sectoral breakdown and by types of the incidents registered in 2012-2017, including the data on fatal occupational injuries.

The study conducted by Saratov scientists and specialists demonstrates that every occupational injury, accident and every incident could have been prevented by properly organizing the work process, workers observing all safety measures, tight control by managers over the health of workers, their mood, and other factors affecting job performance.

As an illustration of an innovative approach to saving lives and preserving the health of people at hazardous industries in the region, the article presents the results of applying the methodology developed by Saratov scientists, production workers and representatives of regional and local authorities to assess and manage occupational risks when working in water, sewer and gas wells.

Keywords: government labor protection, occupational injuries, occupational health and safety management system, injuries, occupational risk management, prevention, probability of an event, severity of consequences.

For citation: N.A. Mikhailova, I.V. Smirnov, O.N. Yakusheva, S.A. Zhukova. New approaches to prevention of occupational injuries and professional morbidity: Saratov experience. *Social and labor research*. 2019; 35(2):58-67. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-58-67.

ВВЕДЕНИЕ

В декабре 2017 г. Россия присоединилась к международному движению Vision Zero или «Нулевой травматизм». Это стало логичным продолжением последовательной государственной политики в сфере охраны труда, направленной на минимизацию количества производственных травм.

По данным Роструда за период с 2008 по 2017 гг. производственный травматизм со смертельным исходом снизился в 2,4 раза (с 4130 случаев в 2008 г. до 1722 случаев в 2017 г.)¹. Фондом социального страхования Российской Федерации в 2017 г. было зарегистрировано 37 560 страховых случаев, связанных с производственным травматизмом, что ниже аналогичного показателя 2016 г. на 5,6% (на 2 221 случай)².

Свой вклад в общероссийскую тенденцию снижения показателей травматизма на производстве на протяжении многих лет вносит Саратовская область, где за последнее десятилетие, количество пострадавших на производстве сократилось более чем в 3 раза (с 870 чел. в 2007 г. до 278 в 2017 г.). В 2016-2017 гг. уровень производственного травматизма в области уменьшился на 11,1% (с 0,9 пострадавших на 1000 работающих в 2016 г. до 0,8 в 2017 г.), уровень производственного травматизма со смертельным исходом снизился на 36,8% (с 0,038 погибших на 1000 работающих в 2016 г. до 0,024 в 2017 г.) [1].

¹ Динамика показателей производственного травматизма в Российской Федерации. Электронный ресурс – <http://www.gks.ru/> Дата обращения 28.11.2018.

² Доклад "О результатах мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2017 г." Москва, 2018.

АНАЛИЗ САРАТОВСКОГО ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО ОПЫТА ПО УЛУЧШЕНИЮ И ОХРАНЕ ТРУДА

Проведенный анализ несчастных случаев на производстве в отраслевом разрезе (рис. 1) и по видам происшествий (рис. 2) показал, что из общего количества погибших в Саратовской области в 2012 – 2017 гг. (193 чел.) наибольшую долю составляют работники строительства – 42 чел. (22% от общего количества погибших), обрабатывающих производств – 41 чел. (21%), сельского хозяйства – 32 чел. (17%), транспорта – 20 чел. (10%).

В 2012 – 2017 гг. в Саратовской области работники получали смертельные травмы в результате дорожно-транспортных происшествий – 61 чел. (31,6% от общего количества погибших), падения предметов, обрушения, обвалов материалов, земли и т.п. – 30 чел. (15,5%), воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов и деталей – 22 чел. (11%), падения с высоты – 19 чел. (10%), поражения электрическим током – 16 чел. (8,3%), воздействия экстремальных температур – 14 чел. (7,3%).

В качестве характерных примеров травм на производстве можно привести следующие несчастные случаи последних лет.

Обширный ожог пламенем вольтовой дуги получил электромонтер ЗАО «Н», не применявший термостойкую каску с защитным щитком для лица и термостойкие перчатки. Работал в костюме для защиты от термических рисков электрической дуги, но куртка на нем была расстегнута. Был обут в сланцы вместо ботинок.

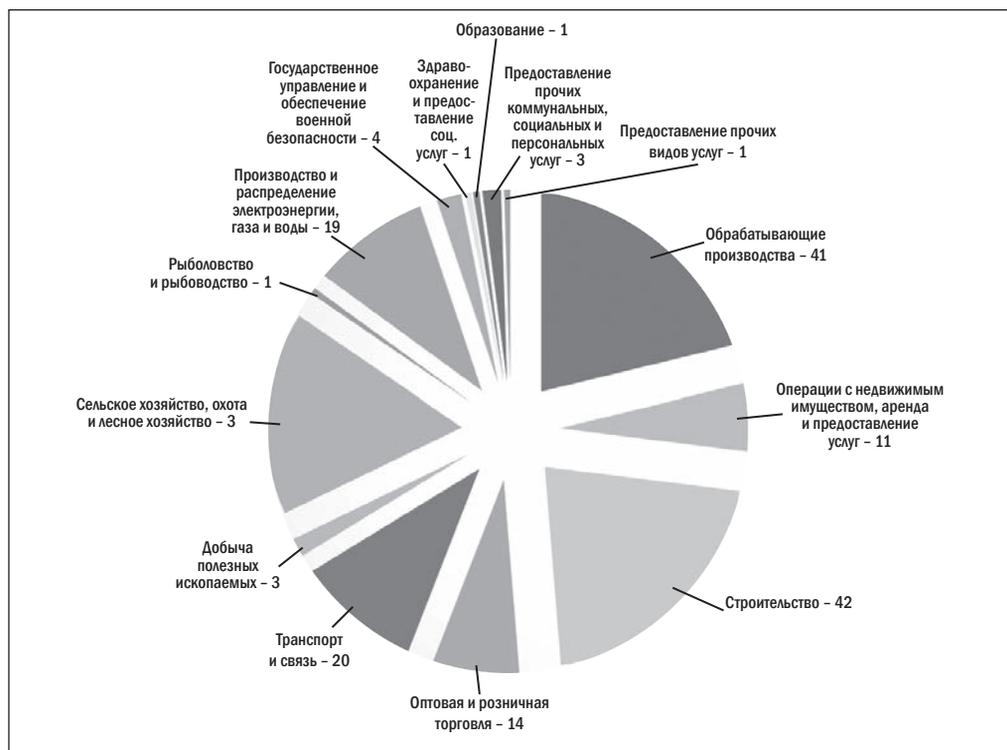


Рис. 1 / Fig. 1. Анализ производственного травматизма со смертельным исходом за 2012-2017 годы в отраслевом разрезе (человек) / Analysis of occupational injuries with a fatal outcome for 2012-2017 in the sectoral profile (person)

Источник / Source: данные министерства занятости, труда и миграции Саратовской области / data of the Ministry of Employment, Labor and Migration of the Saratov region.

Выполняя работы вблизи линии электропередач, погиб находившийся в состоянии алкогольного опьянения дорожный рабочий ООО «Ф». В процессе работ использовался неисправный автокран, которым управлял машинист, допущенный к работе без удостоверения на право управления краном, без прохождения медосмотра по данной профессии, без обучения и периодической проверки знаний. У дорожных рабочих, в том числе погибшего, отсутствовали удостоверения на право выполнения стропальных работ. Наряд-допуск на выполнение работ не оформлялся. Спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, которыми должны обеспечиваться стропальщики в процессе работы, не выдавались.

Работник ОАО «С» погиб вследствие удушения стальной стропой при перемещении технологического оборудования. При этом он сам отдал команду «начинать подъем», находясь в невидимой для крановщика зоне.

При проведении сварочных работ в АО «Ж» произошел взрыв сероводорода в закрытом фекальном колодце, в результате находившийся рядом электрогазосварщик получил травму от воздействия ударной волны и открытого пламени.

Работница ООО «Б» получила тяжелую травму из-за того, что потянулась в опасную зону сушиль-

ной машины, не отключив оборудование, и ее рука попала в жало вращающихся валов. При этом бригадир и начальник смены не проконтролировали действия работницы.

Наиболее общими проблемными местами производственного травматизма являются следующие:

- 1) неправильная организация работ руководителями и ответственными должностными лицами;
- 2) пренебрежение работниками мер безопасности;
- 3) ограниченность ведомственного звена действующей системы госуправления охраной труда на всех уровнях;
- 4) реактивный подход к охране труда в хозяйствующих субъектах, который не предполагает системного устранения опасностей;
- 5) приоритет – обеспечению соответствия нормативным требованиям;
- 6) возложение ответственности за соблюдение требований охраны труда не на топ-менеджеров, а на линейных руководителей и специалистов по охране труда;
- 7) фокусирование внимания со стороны государственного и внутрифирменного контроля исключительно на обязанностях и санкциях за их нарушение.

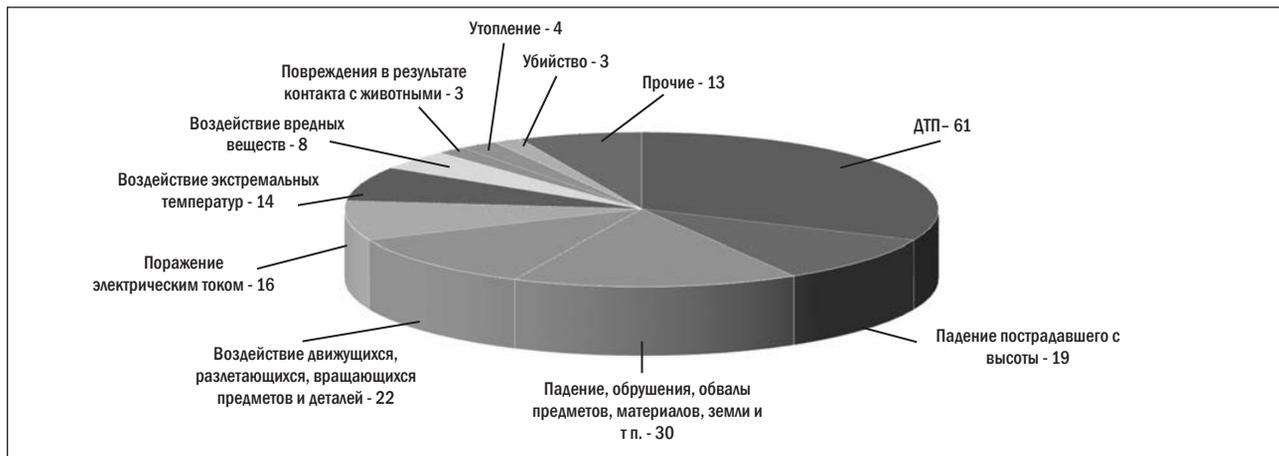


Рис. 2 / Fig. 2. Анализ производственного травматизма со смертельным исходом за 2012-2017 годы по видам происшествий (человек) / Analysis of occupational injuries with a fatal outcome for 2012-2017 by type of incident (person)

Источник / Source: данные министерства занятости, труда и миграции Саратовской области / data of the Ministry of Employment, Labor and Migration of the Saratov region.

В Саратовской области, начиная с 1998 г., принято и выполнено 6 областных целевых программ улучшения условий и охраны труда. С 2014 г. мероприятия в сфере охраны труда реализуются в рамках государственной программы «Содействие занятости населения, совершенствование социально-трудовых отношений и регулирование трудовой миграции в Саратовской области до 2020 года». В 2015 г. в состав государственной программы вошла отдельная подпрограмма «Улучшение условий и охраны труда», предусматривающая совершенствование региональной нормативной правовой базы охраны труда, непрерывную подготовку работников по охране труда на основе современных технологий обучения, информационное обеспечение и пропаганду охраны труда, а также улучшение лечебно-профилактического обслуживания работающего населения.

Отраслевая специфика травматизма предполагает активное участие ведомственного звена системы государственного управления охраной труда. В Саратовской области координацию работы по охране труда на протяжении более 20 лет осуществляет межведомственная комиссия при Правительстве области. В 2017 г. в рамках работы областной межведомственной комиссии детально рассмотрено состояние условий и охраны труда в 93 хозяйствующих субъектах.

Министерством занятости, труда и миграции области с 2014 г. ежегодно разрабатывается и реализуется План совместных действий органов исполнительной власти области, органов надзора и контроля, органов местного самоуправления области, объединений работодателей и профсоюзов в сфере охраны труда (рис. 3).

В целях оперативного реагирования на случаи производственного травматизма, анализа их причин и выработки предупредительных мер в министерстве занятости, труда и миграции области действует созданная по инициативе Губернатора области межведомственная оперативная рабочая группа. В 2017 г. группа рассмотрела отчеты о профилактической работе 23 хозяйствующих субъектов, допустивших случаи производственного травматизма с тяжелыми последствиями, в 2018 г. – еще 9 хозяйствующих субъектов.

В профилактике травматизма задействован муниципальный уровень. Действуют районные комиссии по охране труда. Выполняя Закон Саратовской области от 29 июля 2009 г. № 103-ЗСО «О наделении органов местного самоуправления Саратовской области отдельными государственными полномочиями по государственному управлению охраной труда», в муниципальных районах и г. Саратове при методическом и контрольном сопровождении министерства занятости, труда и миграции области с 2010 г. работают специалисты органов местного самоуправления. Данные специалисты в 2017 г. провели более 800 мероприятий по охране труда с участием представителей более 7 тыс. организаций области. В конференциях, семинарах, совещаниях по вопросам изменений действующего законодательства по охране труда приняли участие около 15% от общего количества работодателей Саратовской области. При активном содействии муниципалитетов в 2017 г. в обучающих организациях области обучено по охране труда 14,5 тыс. чел. (рис. 4).

В апреле 2018 г. в Саратовской области прошла 12-я по счету Неделя безопасности труда, при-

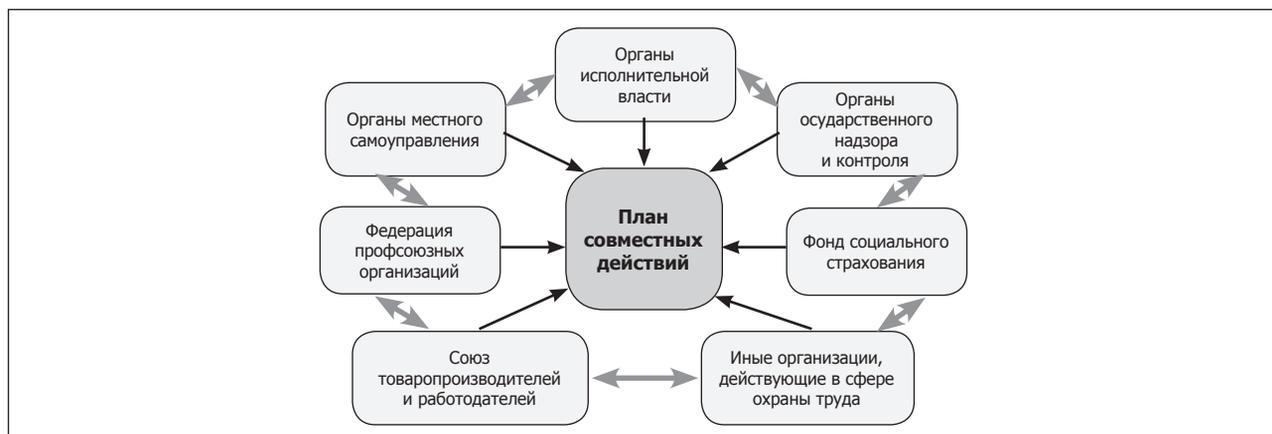


Рис. 3 / Fig. 3. Объединение органов исполнительной власти области, органов надзора и контроля, органов местного самоуправления области, объединений работодателей и профсоюзов в сфере охраны труда / Association of executive authorities of the region, supervision and control authorities, local governments of the region, employers' associations and trade unions in the field of labor protection

Источник / Source: данные министерства занятости, труда и миграции Саратовской области / data of the Ministry of Employment, Labor and Migration of the Saratov region.

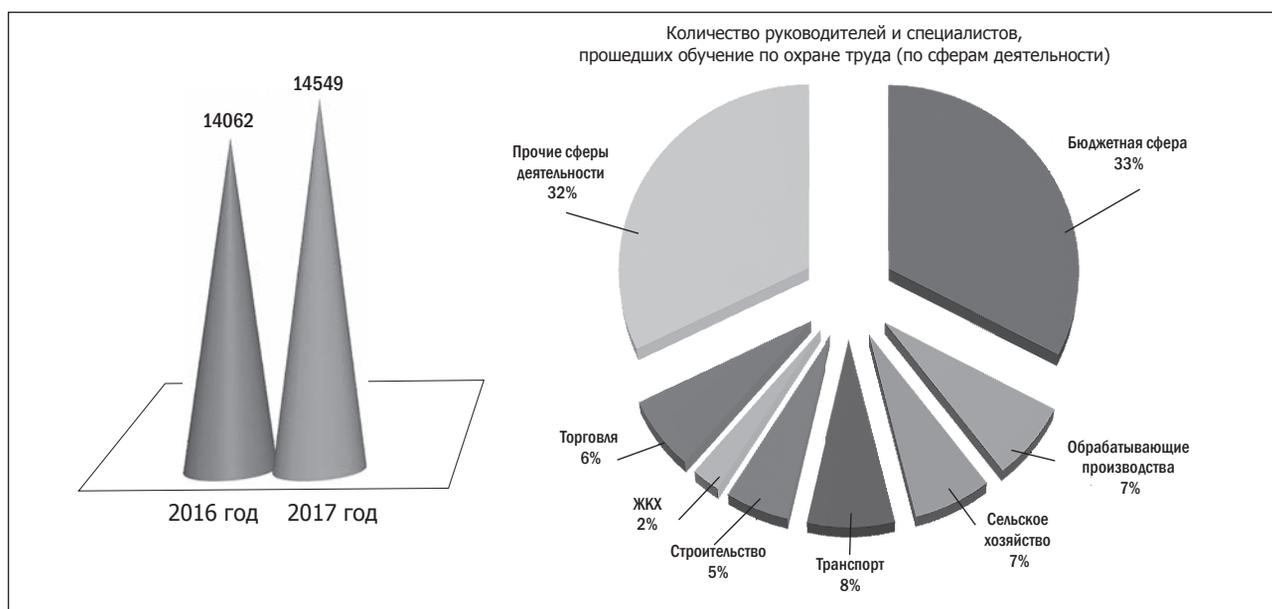


Рис. 4 / Fig. 4 Обучение по охране труда в аккредитованных организациях Саратовской области / training on labor protection in the accredited organizations of the Saratov region

Источник / Source: данные министерства занятости, труда и миграции Саратовской области / data of the Ministry of Employment, Labor and Migration of the Saratov region.

уроченная к Всемирному дню охраны труда – 28 апреля. Неделя представляет собой комплекс мероприятий, цель которых – привлечь внимание к вопросам охраны труда и обеспечить пропаганду безопасного поведения на рабочих местах. Мероприятия проводятся министерством занятости, труда и миграции области с участием отраслевых министерств, администраций муниципальных районов области, Союза товаропроизводителей и работодателей области, Федерации профсоюзных организаций области, организаций, оказывающих услуги по охране труда. Всего в 2017 г. состоялось более 2 тыс. мероприятий с участием около 100 тыс. человек.

В рейтинге регионов, впервые составленном Минтрудом России в декабре 2017 г., у Саратовской области один из самых низких показателей «Уровень производственного травматизма и профессиональной заболеваемости» (3-е место по России).

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ И АНАЛИЗ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ИМИ

Взаимодействуя с предприятиями, специалисты министерства занятости, труда и миграции области подчеркивают, что министерство – это союзник работодателей и работников. Миссия специалистов министерства и тех специалистов,

Таблица 1 / Table 1

Признаки тяжести последствий / Signs of severity

Признаки тяжести последствий	
Небольшие (1)	Событие вызывает кратковременное заболевание или нарушение здоровья, которые не предполагают обращение за медицинской помощью.
Средние (2)	Событие вызывает значительные и длительные последствия. Вызывает от 3 до 30 дней отсутствия на работе
Серьезные (3)	Событие вызывает постоянные и необратимые повреждения. Предполагает стационарное лечение и вызывает отсутствие на работе более 30 дней.

Источник / Source: Муртонен М. Оценка рисков на рабочем месте: практическое пособие: [пер. с финского] / Мерви Муртонен; VTT – технический исслед. центр Финляндии, М-во социального обеспечения и здравоохранения, Отд. охраны труда, Тампере, Финляндия. – [Москва]: [Международная орг. труда], [2007]. – 63 с. : ил., табл.; 30 см. – (Охрана труда: международный опыт. Опыт Финляндии; Вып. 1) / Murtonen M. Workplace risk assessment: a practical guide: [trans. from Finnish] / Mervi Murtonen; VTT - technical research. Center of Finland, Welfare and Healthcare Department, Dep. labor protection, Tampere, Finland. – [Moscow]: [International org. Labor], [2007]. – 63 s.: il., tabl.; 30 cm. – (Labor protection: international experience. Experience of Finland; Issue 1).

Таблица 2 / Table 2

Признаки вероятности событий / signs of probability of events

Признаки вероятности событий	
Вероятность малая (1)	Событие, которое возникает редко и нерегулярно
Вероятность средняя (2)	Событие, которое возникает время от времени, но нерегулярно
Вероятность высокая (3)	Событие, которое возникает часто и регулярно

Источник / Source: Муртонен М. Оценка рисков на рабочем месте: практическое пособие: [пер. с финского] / Мерви Муртонен; VTT – технический исслед. центр Финляндии, М-во социального обеспечения и здравоохранения, Отд. охраны труда, Тампере, Финляндия. – [Москва]: [Международная орг. труда], [2007]. – 63 с. : ил., табл.; 30 см. – (Охрана труда: международный опыт. Опыт Финляндии; Вып. 1) / Murtonen M. Workplace risk assessment: a practical guide: [trans. from Finnish] / Mervi Murtonen; VTT - technical research. Center of Finland, Welfare and Healthcare Department, Dep. labor protection, Tampere, Finland. – [Moscow]: [International org. Labor], [2007]. – 63 s.: il., tabl.; 30 cm. – (Labor protection: international experience. Experience of Finland; Issue 1).

Таблица 3 / Table 3

Матрица оценки категории риска / Risk category assessment matrix

Вероятность	Последствия		
	Небольшие	Средние	Серьезные
Малая	1 Мало значимый риск	2 Малый риск	3 Умеренный риск
Средняя	2 Малый риск	3 Умеренный риск	4 Значительный риск
Высокая	3 Умеренный риск	4 Значительный риск	5 Недопустимый риск

Источник / Source: Муртонен М. Оценка рисков на рабочем месте: практическое пособие: [пер. с финского] / Мерви Муртонен; VTT – технический исслед. центр Финляндии, М-во социального обеспечения и здравоохранения, Отд. охраны труда, Тампере, Финляндия. – [Москва]: [Международная орг. труда], [2007]. – 63 с. : ил., табл.; 30 см. – (Охрана труда: международный опыт. Опыт Финляндии; Вып. 1) / Murtonen M. Workplace risk assessment: a practical guide: [trans. from Finnish] / Mervi Murtonen; VTT - technical research. Center of Finland, Welfare and Healthcare Department, Dep. labor protection, Tampere, Finland. – [Moscow]: [International org. Labor], [2007]. – 63 s.: il., tabl.; 30 cm. – (Labor protection: international experience. Experience of Finland; Issue 1).

которые осуществляют госполномочия по охране труда в муниципальных районах, — увидеть проблемы свежим, профессиональным взглядом и помочь найти пути их решения.

Так, например, процедура оценки профессиональных рисков является инновационной для многих предприятий, не все специалисты по охране труда имеют необходимые знания для ее проведения. В то же время задача внедрения системы управления профессиональными рисками в рам-

ках СУОТ стоит очень остро [2]. В этой связи творческий коллектив, состоящий из представителей министерства занятости, труда и миграции Саратовской области, Государственной инспекции труда в Саратовской области, Федерации профсоюзных организаций Саратовской области, ПМФ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, МУПП «Саратовводоканал» и МУП «Энгельс-Водоканал» разработал карту профессиональных рисков получения производственных травм при выполнении работ

Таблица 4 / Table 4

**Карта профессиональных рисков получения производственных травм при выполнении работ
в водопроводных, канализационных и газовых колодцах / Map of occupational risks of occupational injuries
in the performance of works in water, sewage and gas wells**

№ п/п	Опасный фактор	Наименование профессионального риска	Степень риска	Меры и мероприятия направленные на предотвращение риска
	Водяные струи высокого давления (при использовании механизмов)	Сильное механическое воздействие струей. Механическое воздействие сорванными деталями. Утопление.	Высокая	1. Подача воды в шланг только после его заправки в коллектор. 2. Во время работы КО-51.2 в колодце не должны находиться работники.
	Потоки воды из трубопроводов	Затопление. Механические повреждения. Переохлаждение. Термический ожог.	Высокая Высокая Средняя Высокая	1. Установка пробок в вышерасположенном колодце. 2. Закрытие задвижек на водопроводе. 3. Наблюдение за РМ и страховка работника. 4. При невозможности остановить течь, использовать насос. 5. Следить за уровнем воды в колодце.
	Падающие предметы и инструменты	Механические повреждения	Средняя	1. Открывание крышек люков специальными ключами. 2. Удаление от края люка инструмента, материалов и пр. 3. Установка решетки на люк колодца. 4. Применение для спуска (подъема) груза стандартных ПС. 5. Запрещается стоять под грузом при его спуске (подъеме). 6. Применение СИЗ ног и головы. 7. Инструмент и ведра, для спуска инструмента в колодец, держать на расстоянии не менее 1 метра от горловины колодца. 8. Следить за случайным падением предметов в колодец во время работы.
	Расположение РМ на значительной глубине	Падение работника в колодец	Высокая	1. Применение типовых страховочных систем. 2. Ограждение люка колодца щитами. 3. Установка решетки на люк колодца. 4. Крепление верхнего конца лестницы за люк. 5. Очистка площадки вокруг люка колодца от льда, наледи, снега. 6. Установка знаков безопасности. 7. Применение СИЗ головы, кожи, ног, рук. 8. Наблюдение за РМ и страховка работника. 9. Проверить наличие и прочность скоб или лестниц для спуска в колодец. Рабочий, спускающийся в колодец, должен надеть пояс с лямками, надежно закрепленный предохранительной веревкой, длина которой должна быть на 2 м больше глубины колодца.
	Недостаточная освещенность рабочей зоны	Механические повреждения. Падение работника в колодец	Средняя	1. Обеспечить освещение участка работ, рабочих мест, проездов и подходов к ним. 2. Использовать налобные фонари, фонари во взрывозащищенном исполнении и переносные аккумуляторные лампы напряжением не выше 12 В.
	Нарушение состава газовой среды в колодце (пониженное содержание кислорода, токсичные газы, взрывоопасные смеси газов и др.)	Отравление ядовитыми газами (удушие) Механические повреждения от взрыва Термический ожог Удушение от недостатка кислорода. Механические повреждения в следствие потери сознания.	Высокая	1. Определение состава газовой среды на РМ с применением г/а «Ока-92». 2. Удаление газа из колодца путем естественного или принудительного вентилирования. 3. Применение СИЗ органов дыхания. 4. Перерывы в работе каждые 15 минут. 5. Наблюдение за РМ и страховка работника. Проветрить, путем открывания люков соседних колодцев, затопление водой, естественного проветривания. Работы, связанные со спуском в колодцы, камеры должны выполняться бригадой, состоящей не менее чем из трех человек.
	Патогенные микроорганизмы и яйца гельминтов в сточных водах	Заражение Аллергия	Малая	1. Применение СИЗ кожи, рук, ног. 2. Применение для рук дезинфицирующих защитных средств.

№ п/п	Опасный фактор	Наименование профессионального риска	Степень риска	Меры и мероприятия направленные на предотвращение риска
	Дорожно-транспортное происшествие	Механические повреждения от наезда транспортного средства	Высокая	Места производства работ в условиях уличного движения необходимо оградить. Оградить колодцы надлежит следующим образом: на улицах при кратковременных работах днем устанавливают переносные дорожные предупреждающие знаки в виде плоского треугольника, окрашенного в белый цвет и окаймленного красной полоской, ночью – прикреплять к треногам сигнальные фонари красного цвета; Транспорт выставить перед производством работ по ходу движения городского транспорта. При работе на перекрестке знаки устанавливают с каждой стороны движения транспорта.

Источник / Source: совместная разработка министерства занятости, труда и миграции Саратовской области, Федерации профсоюзных организаций Саратовской области, ПМФ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, МУПП «Саратовводоканал» и МУП «Энгельс-Водоканал» / joint development of the Ministry of Employment, Labor and Migration of the Saratov Region, the Federation of Trade Union Organizations of the Saratov Region, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, the Volga Interregional Branch, MUPP "Saratovvodokanal" and MUP "Engels-Vodokanal".

в водопроводных, канализационных и газовых колодцах. Выбор специфики профрисков обусловлен высоким уровнем производственного травматизма при выполнении работ в этой сфере [3].

Был идентифицирован ряд наиболее часто встречающихся опасных факторов при выполнении работ в указанных колодцах. Для каждого из них были определены возможные виды профессионального риска.

Для определения степени риска (оценки) была выбрана методика оценки рисков, предложенная Министерством социального обеспечения и здравоохранения Финляндии [4]. Для каждого профессионального риска были определены степень вероятности того, что несчастный случай произойдет, и степень тяжести возможных последствий. Оценка риска идентифицированных опасностей производится посредством матрицы оценки рисков, в которой необходимо определить вероятность события и тяжесть последствий для каждой из идентифицированных опасностей (табл. 1, 2).

На показатель тяжести последствий влияют следующие факторы:

- характер причиненного вреда (значительный/незначительный);
- широта последствий (сколько лиц пострадало).
- Повторяемость вредного воздействия (короткая/длительная);
- продолжительность вредного воздействия (короткая/длительная).

Таким образом, в случае падения работника (прохожего) в колодец последствия могут быть серьезными, так как в соответствии с методикой выбираются наиболее тяжелый предполагаемый исход.

Факторы, влияющие на вероятность события:

- частота проявления вредного воздействия;
- продолжительность вредного воздействия;
- возможность предвидеть заранее появление вредного воздействия;
- возможность предотвратить вредное воздействие.

В нашем примере вероятность падения работника (прохожего) в колодец средняя.

Полученные сведения о степени вероятности события и тяжести последствий необходимо свести в общую таблицу – матрицу оценки категории риска. На пересечении определенных значений вероятности и тяжести окажется величина найденного уровня риска (табл. 3). В нашем примере величина риска равна 4 (значительный риск).

Оценив степень каждого из выявленных профессиональных рисков, авторский коллектив перешел к следующему этапу – разработке мер по управлению профессиональными рисками, т.е. разработке превентивных мероприятий. Результатом данной работы стала карта профессиональных рисков получения производственных травм при выполнении работ в водопроводных, канализационных и газовых колодцах (табл. 4).

Расположение рабочего места на значительной глубине относительно поверхности земли несет в себе множество рисков. Работа на сетях водоснабжения и канализации, связанная со спуском в колодцы, резервуары и другие емкостные сооружения, должна выполняться бригадой, состоящей не менее чем из 3 работников, двое из которых должны находиться вне емкостного сооружения и непрерывно наблюдать за работающим внутри емкостного сооружения, страхуя его.

Конец страхующего каната от страховочной привязи работающего внутри емкостного сооружения работника должен находиться в руках одного из наблюдающих.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Таким образом, карта профессиональных рисков (КПР) получения производственных травм при выполнении работ в водопроводных, канализационных и газовых колодцах аккумулирует типичные для выделенной сферы деятельности опасные факторы, содержит оценку профессиональных рисков и предлагает меры по управлению рисками.

Карту профессиональных рисков можно использовать в следующих целях:

- разработки чек-листов при выполнении работ в водопроводных, канализационных и газовых колодцах;
- разработки и внедрения процедуры оценки

профессиональных рисков на предприятиях соответствующего вида деятельности;

- проведения внеплановых инструктажей.

Карта предназначена для широкого круга хозяйствующих субъектов строительного комплекса, жилищно-коммунального хозяйства, в том числе управляющих компаний, а также предприятий, осуществляющих деятельность в области водоснабжения и водоотведения, и направлена в адрес региональных отраслевых министерств и главам муниципальных районов (городских округов) Саратовской области для использования в работе.

В целях дальнейшего совершенствования работы по сохранению жизни и здоровья работников необходимо включение КПР в комплекс мероприятий по улучшению условий и охраны труда, осуществляемых на всех уровнях системы государственного управления охраной труда, а также ведомственные планы по снижению производственного травматизма.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Смирнов И.В. О состоянии условий и охраны труда в Саратовской области // Практика применения трудового законодательства в современных экономических условиях: сб. науч. тр. (по матер. I Всерос. научн.-практ. конф., Саратов, 26 апреля 2016 г.). С. 64-66. / ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», 2016. 84 с.
2. Крюков Н.П., Истомин С.В., Жукова С.А., Турченко В.Н Система управления профессиональными рисками в организациях: подходы к разработке и внедрению. Саратов, 2015.
3. Жукова С.А., Смирнов И.В., Якушева О.Н. К вопросу о профилактике травматизма при выполнении работ в водопроводных, канализационных и газовых колодцах//«Охрана труда. Практикум». 2018; (4).
4. Муртонен М. Оценка рисков на рабочем месте – практическое пособие// VTT – технический исследовательский центр Финляндии. Министерство социального обеспечения и здравоохранения, Отдел охраны труда. Тампере. Финляндия. МОТ. 2011.
5. Богуш М.И., Гордиенко Л.В., Дмитриева И.А., Скачкова Е.С. Обзор структуры автоматизированной системы оценки профессиональных рисков с учетом человеческого фактора// Фундаментальные исследования. 2017;(1):15–20.
6. Косырев О.А., Москвичева А.В., Симонова Н.И. Совершенствование охраны труда на основе концепции профессионального риска // Справочник специалиста по охране труда. 2012;(5):12.
7. Кузнецова Е.А. Международная практика разработки и внедрения корпоративных программ управления охраной труда (программ нулевого травматизма) // Вестник НИИ труда и социального страхования. 2013;1(14):14–15.
8. Кузьмищев А.П. К концепции рекомендаций работодателям по организации и внедрению оценки профессиональных рисков и управлению ею // Вестник НИИ труда и социального страхования. 2013; 1(14):16–17.
9. Левашов С.П., Шкрабак В.С. Профессиональный риск: методология мониторинга и анализа [Текст] : монография / С.П. Левашов, В.С. Шкрабак; под общ. ред. В.С. Шкрабака. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2015. 308 с.
10. Мельников Р.А. Анкетирование – эффективный инструмент выявления и оценки рисков // Справочник специалиста по охране труда. 2010;(8).
11. Оценка и управление рисками на предприятии. Руководство по организации и проведению учебного курса / под общ. ред. Р.А. Литвякова. Международная организация труда, 2009.
12. Платыгин Д.Н. К вопросу о формировании систем управления охраной труда // Вестник НИИ труда и социального страхования. 2013;1(14):18–21.
13. Профессиональный риск для здоровья работников: (Руководство) / под ред. Н.Ф. Измерова, Э.И. Денисова. – М.; Тривант, 2003; 448 с.
14. Роик В.Д. Профессиональный риск: оценка и управление. М.: «Анкил», 2004. 224 с.
15. Стряпунин И.В. Внедрение системы управления профессиональными рисками в организациях Архангельской области в рамках проекта МОТ // Справочник специалиста по охране труда. 2011;(8).

REFERENCES

1. Smirnov I. V. On the conditions and labor protection in the Saratov region // Practice of applying labor laws in modern economic conditions: collection of scientific works (by the materials of I All-Russian. Scientific and Practical. Conf., Saratov, April 26, 2016). Pp. 64-66. / FSBEI of HE "Saratov State Law Academy", 2016. P. 84.

2. Kryukov N.P., Istomin, S.V., Zhukova S.A., Turchenko V.N. The system of management of occupational risks in organizations: approaches to the development and implementation. Saratov, 2015.
3. Zhukova S.A., Smirnov I.V., Yakusheva O.N. On the issue of injury prevention in the performance of work in water, sewage and gas wells // Labor Protection. Workshop No. 4, 2018.
4. Murtonen M. Risk assessment at the workplace - a practical guide // VTT - Technical Research Center of Finland. Ministry of Social Affairs and Health, Department of Labor Protection. Tampere. Finland. ILO 2011.
5. Bogush M.I., Gordienko L.V., Dmitrieva I.A., Skachkova E.S. Review of the structure of the automated system for assessing occupational risks, taking into account the human factor // Basic research. - 2017. - No. 1 - P. 15–20
6. Kosyrev O.A., Moskvicheva, A.V., Simonova, N.I. Improvement of occupational safety on the basis of the concept of occupational risk // Reference book of the occupational safety specialist. 2012. No. 5. P. 12.
7. Kuznetsova E.A. international practice of development and implementation of corporate programs of labor protection management (programs of zero injuries) // Bulletin of the Research Institute of Labor and Social Insurance. 2013. No. 1(14). P.14-15.
8. Kuzmishchev A.P. To the concept of recommendations to employers on the organization and implementation of the assessment of professional risks and its management // Bulletin of the Research Institute of Labor and Social Insurance. 2013. No. 1 (14). Pp. 16–17.
9. Levashov S.P., Shkrabak V.S. Occupational Risk: A Methodology of Monitoring and Analysis [Text]: monograph/S.P. Levashov, V. S. Shkrabak; edited by V.S. Shkrabak. – Kurgan: Publishing house of Kurgan state University, 2015. – p.308.
10. Mel'nikov R.A. Survey is an effective tool for identifying and assessing risks // Handbook of occupational safety. 2010. No. 8.
11. Evaluation and risk management in the enterprise. Guidance on the organization and conduct of the training course / edited by R.A. Litviakov International Labor Organization, 2009.
12. Platygin D.N. On the formation of occupational safety management systems // Bulletin of the research Institute of labor and social insurance. 2013. No. 1(14). P. 18-21.
13. Occupational health risk for employees: (guide) / edited by N.F. Izmerov, E. I. Denisov. Moscow, Trovant, 2003. – 448 p.
14. Roik V.D. Occupational risk: assessment and management. – M.: "Ankil", 2004. – p. 224.
15. Stryapunin, I.V. Introduction of occupational risk management system in organizations of the Arkhangelsk region within the framework of the ILO project // Labor Safety Specialist Handbook. 2011. No. 8.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Наталья Александровна Михайлова, кандидат социологических наук, заместитель министра – председатель комитета по труду министерства занятости, труда и миграции Саратовской области, Саратов, Россия.

E-mail: minzan_kt@mail.ru

Игорь Валентинович Смирнов, референт отдела управления охраной труда министерства занятости, труда и миграции Саратовской области, Саратов, Россия.

E-mail: minzan_kt@mail.ru

Ольга Николаевна Якушева, кандидат экономических наук, заместитель председателя комитета по труду – начальник отдела управления охраной труда министерства занятости, труда и миграции Саратовской области, Саратов, Россия.

E-mail: minzan_kt@mail.ru

Светлана Александровна Жукова, кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник ПМФ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Саратов, Россия.

E-mail: sveta_zhukova@mail.ru

ABOUT THE AUTHORS

Natalia A. Mikhailova, Cand. Sci. (Sociol.), Deputy Minister, Chair of the Labor Committee of the Ministry of Employment, Labor and Migration, Saratov Region, Saratov, Russia.

E-mail: minzan_kt@mail.ru

Igor V. Smirnov, Assistant, Department of Labor Safety Management of the Ministry of Employment, Labor and Migration, Saratov Region, Saratov, Russia.

E-mail: minzan_kt@mail.ru

Olga N. Yakusheva, Cand. Sci. (Econ.), Deputy Chairman of the Labor Committee, Head of the Department of Labor Protection of the Ministry of Employment, Labor and Migration, Saratov Region, Saratov, Russia.

E-mail: minzan_kt@mail.ru

Svetlana A. Zhukova, Cand. Sci. (Sociol.), Leading Researcher, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of the Russian Federation, Volga Interregional Branch, Saratov, Russia.

E-mail: sveta_zhukova@mail.ru

Статья поступила 03.12.2018; принята к публикации 06.05.2019.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received on 03.12.2018; accepted for publication on 06.05.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-68-75
 УДК 331.5
 JEL J08 J21 J24 J46

ГЛОБАЛЬНЫЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТЫ БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Р.М. Валиахметов

Башкирский филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Уфа, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-8875-5197>

Г.Р. Баймурзина

Башкирский филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Уфа, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-1844-2689>

АННОТАЦИЯ

В статье представлены опыт Республики Башкортостан по внедрению принципов концепции достойного труда Международной организации труда и результаты прошедшего 3-5 февраля 2019 г. Международного форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех» в г. Уфа. Показано, что движение по данному направлению начато еще в 2007-2008 гг., а принятие долгосрочной трехсторонней программы «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2025 года было основано на результатах комплексных научных исследований и согласовано с социальными партнерами. Этот же формат сотрудничества всех заинтересованных сторон и научного сообщества был реализован при организации и проведении международного форума с участием более 600 представителей из 27 субъектов Российской Федерации, а также Германии, Канады, Франции, Азербайджана, Армении, Белоруссии, Кыргызской республики, Туркменистана, Узбекистана. Анализ подходов и практик, рассмотрение вопросов с разных сторон, обсуждения и дискуссии с крупными учеными и специалистами-практиками России и зарубежья, на наш взгляд дали мощный импульс развитию новых идей, позволили сформировать системное видение проблем, выявили новые возможности для решения актуальных задач в сфере управления трудом, занятостью и социальной политики в целом.

Ключевые слова: будущее сферы труда, занятость, социальное партнерство, достойный труд, Россия, Башкортостан.

Для цитирования: Р.М. Валиахметов, Г.Р. Баймурзина. Глобальный и региональный контексты будущего сферы труда (о некоторых итогах международного форума по тематике достойного труда). *Социально-трудовые исследования*. 2019;35(2):68-75.
 DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-68-75.

ORIGINAL PAPER

GLOBAL AND REGIONAL CONTEXTS OF THE FUTURE SPHERE OF LABOR AND HUMAN DEVELOPMENT

R.M. Valiakhmetov

Bashkir Branch of The Federal Center of Theoretical and Applied Sociology
 of the Russian Academy of Sciences, Ufa, Russia
 ORCID 0000-0002-8875-5197

G.R. Baimurzina

Bashkir Branch of The Federal Center of Theoretical and Applied Sociology
 of the Russian Academy of Sciences, Ufa, Russia
 ORCID 0000-0002-1844-2689

ABSTRACT

The article presents the experience of the Republic of Bashkortostan on the implementation of the principles of the concept of decent work of the International Labor Organization and the results of the international forum «Future of work: decent work for all» held on February 3-5, 2019 in Ufa. It is shown that

the movement in this direction started in 2007-2008, and the adoption of a long-term tripartite program "Decent work in the Republic of Bashkortostan" for the period up to 2025 was based on the results of comprehensive research and agreed with social partners. The same format of cooperation between all interested parties and the scientific community was implemented during the organization and holding of the international forum with the participation of more than 600 representatives from 27 regions of the Russian Federation, as well as Germany, Canada, France, Azerbaijan, Armenia, Belarus, Kyrgyz Republic, Turkmenistan, Uzbekistan. Analysis of approaches and practices, consideration of issues from different sides, discussions with major Russian and foreign scientists and practitioners, in our opinion, gave a powerful impetus to the development of new ideas, allowed to form a systematic vision of problems, identified new opportunities for solving urgent problems in the field of labor management, employment and social policy in general.

Keywords: future of work, employment, social partnership, decent work, Russia, Bashkortostan.

For citation: R.M. Valiakhmetov G.R. Baimurzina. Global and regional contexts of the future of work (some results of the future of work international forum in Ufa). *Social and labor research*. 2019;35(2):68-75. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-68-75.

В феврале 2019 г. в г. Уфе состоялся международный форум по тематике достойного труда в рамках инициативы Международной организации труда (МОТ) «Будущее сферы труда», приуроченный к 100-летию МОТ и 100-летию образования первой автономной республики в составе Российской Федерации (РСФСР) – Башкирской (БАССР).

В работе форума приняли участие более 600 представителей из 27 субъектов Российской Федерации, а также Германии, Канады, Франции, Азербайджана, Армении, Белоруссии, Кыргызской Республики, Туркменистана, Узбекистана. С докладами и сообщениями на дискуссионных площадках и научных сессиях форума выступили 67 международных, российских и региональных экспертов.

Выбор Республики Башкортостан местом проведения международного форума по труду неслучаен, она стала первым субъектом Российской Федерации, в котором разработана и действует республиканская программа «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2025 г.¹ Разработке и принятию этой программы предшествовал ряд комплексных исследований²

¹ Программа Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, объединений работодателей Республики Башкортостан, Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2025 г. URL: http://mintrudrb.ru/upload/docs/prog_dosttrud.pdf. (дата обращения: 14.04.2019).

² 1) Опрос экспертов «Проблемы реализации программы Достойного труда в Республике Башкортостан». Институт социально-политических исследований Республики Башкортостан, Уфа, 2010. Объем выборки: 192 эксперта; 2) Социологическое исследование «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», Институт социально-политических и правовых исследований Республики Башкортостан (ИСППИ РБ), 2012. Объект исследования: экономически активное население РБ от 18 до 72 лет. Объем выборки – 1000 человек. Выборка стратифицированная по типу населенного пункта и социально-экономической зоне Республики Башкортостан. Метод исследования: интервью по месту жительства, отбор респондента по ближайшему дню рождения (ко дню опроса). Руководитель: Р.М. Валиахметов.

и научно-практических мероприятий, в том числе круглый стол на тему «Реализация принципов концепции Международной организации труда «Достойный труд» на региональном и муниципальном уровнях» с участием представителей Бюро МОТ в Москве, Федерации независимых профсоюзов Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, объединений работодателей и профессиональных союзов республики [1, 2].

Весь комплекс вышеназванных проектов и работ осуществлялся совместно с социальными партнерами республики и ведущим российским центром компетенции в этой сфере – кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова под руководством Р.М. Колосовой и Т.О. Разумовой [3]. Научно-методическая и экспертная деятельность этого коллектива сыграла большую роль в развитии и обосновании необходимости реализации концепции достойного труда в регионах России. В группу других субъектов Российской Федерации, в которых ведется работа в этом направлении, входят Воронежская [4], Свердловская³ [5], Саратовская [6], Ивановская, Кемеровская, Ульяновская области⁴, Республика Саха (Якутия) и ряд других.

³ Достойный труд – основа стабильного общества: Материалы III Международной научно-практической конференции / отв. за выпуск Н.З.Шаймарданов // – Законодательное Собрание Свердловской области, 2011. Пленарное заседание. – 102 с.

⁴ Стандарт достойного труда в Ульяновской области (утв. распоряжением правительства Ульяновской области от 20.09.2014 № 763-пр.) URL: <http://ulmeria.ru/ru/node/70244> (дата обращения: 29.03.2019).

В январе 2013 г. в г. Москве состоялась Международная конференция высокого уровня по вопросам достойного труда, организованная Правительством Российской Федерации при поддержке МОТ⁵. По итогам встречи сформулирован вывод о необходимости разработки национальной программы по практическому воплощению принципов достойного труда. Росстат издал методологические пояснения к расчету индикаторов достойного труда в Российской Федерации и начал публикацию данных, характеризующих прогресс в данной сфере⁶. Федерацией независимых профсоюзов России разработаны стандарты достойного труда для России⁷. Таким образом, разработка и принятие Программы реализации принципов концепции достойного труда в Республике Башкортостан стало логическим оформлением и закреплением соглашения социальных партнеров о приоритетных целях и задачах политики в интересах человека труда.

Международный форум по труду в г. Уфе стал площадкой для обсуждения актуальных проблем, современных тенденций и вызовов, стоящих перед сферой труда и занятости на глобальном, национальном и региональном уровнях, согласования с социальными партнерами ключевых принципов и механизмов построения будущего сферы труда, обмена мнениями и опытом работы в направлении достижения и реализации принципов достойного труда в условиях меняющейся социально-экономической реальности.

Примечательно, что спустя 100 лет актуальность идей МОТ об обеспечении гуманности и справедливости не только не угасает, но и приобретает новую остроту в связи с растущей неопределенностью перед будущим сферы труда. Вызовы и возможности, которые предопределяют нынешние тенденции, поражают масштабами, вызывая значительные дебаты среди ученых, практиков, политиков и общественности. Современные глобальные и национальные тенденции в развитии новых технологий затрагивают все сферы жизнедеятельности человека. Стала очевидной необходимость пересмотра целей, задач и стратегий государственной политики в сфере

труда и занятости; направлений и механизмов реализации социального партнерства с учетом новых вызовов, рисков и возможностей в эпоху глобализации и цифровизации экономики и социальной сферы.

Важнейшая идея МОТ заключается в том, что независимо от социально-политической ситуации, социально-экономической неопределенности и других проблем безусловной и неизменной ценностью, приоритетом государственной политики должен оставаться «труд в хороших производственных и социально-трудовых условиях, приносящий работнику удовлетворение и дающий возможность в полной мере реализовать свои способности, навыки и мастерство. Это труд с достойной оплатой, в условиях свободной организации, при котором права трудящихся защищены и при котором они могут внести наибольший вклад в общее благополучие» [3, с. 21].

В данной логике целеполагания и были обозначены темы панельных дискуссий международного форума «Будущее сферы труда», посвященного 100-летию МОТ:

- 1) гуманизация сферы труда – содействие достойной занятости и обеспечение социальных гарантий;
- 2) занятость молодежи – вызовы и возможности в цифровой экономике;
- 3) развитие человеческого потенциала для будущего сферы труда;
- 4) инклюзивная культура в трудовых отношениях;
- 5) гендерное равенство – неотъемлемая характеристика достойного труда;
- 6) развитие социального партнерства – ответственность и роль бизнеса и профсоюзов в условиях трансформации трудовых отношений и реализации принципов достойного труда.

Одним из ключевых глобальных вызовов являются технологические достижения (искусственный интеллект, автоматизация, робототехника и т.д.) и цифровизация экономики. Несмотря на безграничные возможности, которые несут в себе новые технологии, стихийное их развитие может привести к дегуманизации труда – сформировать поколения цифровых бесправных «поденщиков», усугубить старые и сформировать новые формы социальных неравенств, вытолкнуть из рынка труда не успевших или не сумевших вовремя переобучиться и т.д. [11, с. 20]. Значительный прогресс, достигнутый в прошлом в сокращении уязвимой занятости, приостановился в глобальном масштабе с 2012 г. По имеющимся оцен-

⁵ Международная конференция высокого уровня по вопросам достойного труда. Москва, 11–12 декабря 2012 г. <http://consarta.ru/dostoiny-trud> (дата обращения: 26.01.2019)

⁶ Индикаторы достойного труда. Методологические пояснения по расчету. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения: 26.01.2019).

⁷ Программа ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны». Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>.

кам, в 2017 г. в мире около 42% работников (или 1,4 млрд человек) были заняты в уязвимых формах занятости. При этом ожидается, что их доля будет увеличиваться⁸.

Рост нерегистрируемой, неформальной занятости мы наблюдаем как в России в целом, так и в Башкортостане [7–9]. К таким «классическим» видам неформальной занятости, как наемная работа у физических и юридических лиц, предоставление различных бытовых, образовательных, строительных и других услуг, самозанятость в сельской местности и т.д., добавляются новые формы занятости – фриланс, краудсорсинг, аутсорсинг, удаленная работа и др. Многие из этих форм остаются неинституционализированными, находятся вне поля зрения официальной статистики и вне регулирующего воздействия трудовых норм и стандартов. Кризис и экономическая неопределенность стали триггерами развития этих новых гибких и очень выгодных для работодателей форм занятости, существенно расширили пространство незащищенной занятости [10, с.52].

Все больше исследователей утверждают, что технологический прогресс в робототехнике и автоматизации приведет к потерям рабочих мест или снижению заработной платы, поскольку эти достижения все больше заменяют рабочую силу. На данный момент сокращения концентрируются на административных и рутинных рабочих местах, требующих низкого или среднего уровня квалификации (бухгалтерия, тестирование продукции, операторы машин). Это приводит к росту поляризации рабочих мест в развитых и развивающихся странах, и данная тенденция, вероятно, продолжится. Согласно данным Всемирного экономического форума, во всем мире до 2020 г. из 97 млн офисных сотрудников и администраторов будут уволены 4,7 млн человек (4,9%). Эксперты ожидают, что безработица будет постоянно расти как в развитых, так и в развивающихся странах, достигнув более 20% в Европе и более 25% в Латинской и Северной Америке к 2050 г.

Одним из ключевых аспектов дискуссий о занятости является вопрос о количестве рабочих мест в будущем, их достаточности для всех желающих работать. Большинство исследователей согласны с тем, что потери рабочих мест могут ускориться. Однако мало что известно о потенциале создания новых рабочих мест. Для того чтобы появились такие новые рабочие места,

необходимо развитие и регулирование новых рынков, в частности в секторах «зеленой» экономики, сфере личных услуг или в расширенном государственном секторе в тех областях, где в настоящее время нет прибыльной деятельности. Но этот процесс небыстрый. По данным Всемирного экономического форума, к 2020 г. во всем мире необходимо будет создать около 500 млн новых рабочих мест, чтобы обеспечить занятостью ищущих работу сегодня и молодых людей, которые присоединятся к рабочей силе в ближайшие годы.

Серьезной глобальной проблемой является дефицит возможностей для трудоустройства молодежи. Молодые люди имеют гораздо меньше шансов получить работу, чем взрослые, при этом глобальный уровень безработицы среди молодежи составляет 13%, или в три раза выше, чем уровень безработицы среди взрослых, составляющий 4,3%. В проекции на Россию и Башкортостан проблемы трудоустройства молодежи также являются актуальными [11]. Согласно данным выборочного наблюдения трудоустройства выпускников образовательных организаций Росстата, достаточно большая численность выпускников вузов Башкортостана (11,6 тыс. человек) не могут найти работу в первые пять лет после завершения учебы (уровень безработицы среди них – 6,8%). Среди основных трудностей, с которыми сталкиваются выпускники вузов России (впрочем, и ССУЗов), являются отсутствие опыта работы (более 70% респондентов), низкий уровень предлагаемой заработной платы (42%), отсутствие подходящих рабочих мест (32,6%); не смогли найти работу по полученной профессии, специальности (21,6%). При этом ситуация практически идентична во всех регионах России⁹.

Ключевым вызовом как для России, так и для Республики Башкортостан является рост образовательного уровня молодого поколения при медленных темпах модернизации экономической структуры и занятости. Это обостряет проблему «утечки умов» и миграционного оттока образованной молодежи. Например, Башкортостан при относительно развитом промышленном секторе и достаточно высоких темпах развития предпринимательства является крупным поставщиком квалифицированных трудовых ресурсов в другие регионы. В условиях системы ЕГЭ, отсутствия федеральных университетов и национальных ис-

⁸ World Employment and Social Outlook: Trends 2018. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/WCMS_615594/lang--pt/index.htm.

⁹ Данные выборочного наблюдения трудоустройства выпускников образовательных организаций, 2016 г. Росстат.

следовательских институтов миграция в связи с учебой стала одним из значимых факторов оттока молодого и трудоспособного населения. Так, в 2017 г. выбыли из республики в связи с учебой 16,4 тыс. человек, прибыли с этой же целью только 13,4 тыс. человек.

При этом необходимо помнить, что молодежь обладает наиболее активным миграционным потенциалом. Период их активного поиска собственного места в обществе и самоопределения недолог (часто заканчивается к 30–35 годам), но практически всегда связан с рынком труда и началом профессионального пути. Учет и использование этих особенностей в миграционной и молодежной (а также инновационной, экономической, демографической) политике в совокупности с системными (укрепление, развитие и модернизация региональной экономики), адресными и точечными механизмами регулирования (создание и расширение возможностей для возвращения молодых людей после получения образования на родину) позволили бы не только избежать оттока, но и привлечь (вернуть) в регион молодых людей из-за его пределов с наименьшими затратами.

Будущее сферы труда немыслимо без системы непрерывного образования. Обучение в течение всей трудовой жизни становится главным фактором социально-экономического благополучия индивида. Ожидается, что фазы смены технологий будут все короче, а люди будут подвергаться необходимости постоянно учиться и адаптироваться. Это означает, что вся система образования должна трансформироваться, стать более гибкой и динамичной. В зоне особого риска окажутся люди старше 40 лет. «Пожилые работники будут нуждаться в расширении возможности выбора, чтобы оставаться активными до тех пор, пока они того желают, и чтобы формировалось общество, в котором граждане сохраняют активность в течение всей жизни» [12, с. 57]. В данном контексте Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда рекомендует «увеличить инвестиции в развитие способностей человека и ввести всеобщее право на обучение в течение всей жизни, позволяющее людям приобретать профессиональные навыки, переучиваться и повышать квалификацию»¹⁰.

¹⁰ Работать ради лучшего будущего. Доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда. Международная организация труда, Женева. 2019. С.11-12. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf (дата обращения: 14.04.2019).

О необходимости обсуждения и анализа проблем развития человеческого потенциала для будущего сферы труда свидетельствуют имеющиеся противоречия между рынками образовательных услуг и труда и даже некоторое снижение ценности формального образования. В 2015 г. в Республике Башкортостан, согласно данным социологического исследования, проведенного в рамках разработки стратегии социально-экономического развития Башкортостана до 2030 г., примерно 40% молодых респондентов в возрасте 25–29 лет ответили, что им приходилось менять профессию (специальность) один или несколько раз¹¹.

Целый ряд современных тенденций на рынке труда и в социальной сфере определяются демографическими факторами и различиями между социально-демографическими группами. В результате увеличения продолжительности жизни и снижения рождаемости темпы роста населения в мире значительно замедлились. Ожидается, что эта траектория сохранится и в следующие несколько десятилетий. Одним из последствий является отставание темпов роста рабочей силы от быстро растущего числа пенсионеров, что окажет давление как на пенсионную систему, так и на рынок труда в целом. В глобальном масштабе рост охвата образованием и увеличение продолжительности обучения будут продолжать снижать уровень экономической активности молодежи, особенно в развивающихся странах, где уровень участия молодежи на рынке труда в настоящее время остается очень высоким. В развитых странах, где старение населения происходит значительно быстрее, по оценкам, к 2030 г. на каждые десять человек рабочей силы будет приходиться около пяти человек в возрасте 65 лет и старше по сравнению с 3,5 в 2017 г.

Аналогичные тенденции отмечаются и в России, и в Республике Башкортостан [12]. Численность населения в трудоспособном возрасте продолжает снижаться как в республике, так и во всех субъектах Поволжского федерального округа (ПФО), также в России в целом. Прирост наблюдался только в 5 субъектах: Ленинградская область, г. Севастополь, г. Санкт-Петербург,

¹¹ Социологическое исследование «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года». Министерство экономического развития Республики Башкортостан, Башкирский филиал Института социологии РАН, Институт социально-политических и правовых исследований Республики Башкортостан, 2015. Объект исследования: население РБ в возрасте 18-75 лет. Объем выборки: 6300 человек. Руководитель: Валиахметов Р.М.

Республика Ингушетия, Чеченская Республика. Численность населения старше трудоспособного возраста в 2017 г. имела самый высокий темп прироста. По итогам 2017 г. в Башкортостане пополнили ряды лиц пенсионного возраста 23,7 тыс. человек, что в 4 раза больше, чем прирост числа лиц моложе трудоспособного возраста (5,7 тыс. человек).

В то же время старение населения неизбежно приведет к увеличению среднего возраста лиц, занятых на рынке труда, что поставит под сомнение способность работников идти в ногу с темпами инноваций и структурных изменений на рынке труда. В глобальном измерении средний возраст рабочей силы возрастет с почти 40 лет в 2017 г. до 41 года в 2030 г., причем в Европе и Восточной Азии, особенно в Китае, он будет расти значительно быстрее. Средний возраст рабочей силы в России, по данным Росстата, за 2017 г. составляет 40,8 года, в Башкортостане – 40,1 года.

В совокупности эти тенденции создают ряд проблем, включая недопущение нищеты среди пенсионеров, содействие обеспечению достойной работы для все более стареющей рабочей силы и оказание помощи пожилым работникам в адаптации к изменениям в сфере труда [13, с. 57]. Можно утверждать, что нищета по старости неразрывно связана с существующим неравенством на рынке труда, поскольку трудящиеся с более низкими условиями труда и доходами имеют меньший доступ к пенсионным накоплениям и меньше возможностей для участия в них.

Поэтому обеспечение адекватных возможностей на рынке труда для всех является краеугольным камнем в достижении цели сокращения масштабов нищеты среди пожилых людей. В этой связи содействие трудоустройству на основе обучения в течение всей жизни имеет ключевое значение для расширения возможностей населения на рынке труда, в том числе в более старшем возрасте. Необходимо также принять целенаправленные меры для поощрения участия пожилых работников в программах профессиональной подготовки и повышения квалификации, с тем чтобы снизить риск их отторжения от рынка труда и досрочного выхода на пенсию, что окажет дополнительное давление на пенсионные системы.

Особую озабоченность вызывают гендерные диспропорции. Во всем мире женщины реже участвуют на рынке труда (уровень участия на рынке труда в среднем ниже на 26%, чем у мужчин), имеют меньше шансов найти работу, по-

лучают меньшее вознаграждение за свой труд. При трудоустройстве женщины сталкиваются с сегрегацией по сектору, роду занятий и типу трудовых отношений, что приводит к ограничению доступа к качественной занятости. Одними из существенных факторов выталкивания женщин на периферийные сегменты рынка труда являются наличие детей и необходимость ухода за ними [14; 15, с. 33]. МОТ рекомендует принять политику, способствующую распределению обязанностей по уходу и дому между мужчинами и женщинами, обеспечить сбалансированное разделение труда не только между мужчинами и женщинами, но и между семьей и государством.

Гендерное неравенство негативно сказывается и проявляется в положении не только женщин на рынке труда, но и мужчин. Как известно, российские мужчины (и особенно мужчины нашей республики, в которой сохраняется традиционное восприятие мужчин как основных кормильцев) отдают работе чрезмерное количество своего времени. Наиболее актуальной гендерной проблемой, которая отчасти является следствием отмеченного, является здоровье мужчин. Важно отметить, что гендерное неравенство отмечается и среди молодых работников, что еще более затрудняет будущий прогресс в сокращении гендерного разрыва.

Очевидно, что формирование современной архитектуры достойного труда требует непосредственного и активного участия всех участников системы социального партнерства и научно-экспертного сообщества. Именно в рамках социального партнерства реализуется важнейший принцип цивилизованного, гуманного и согласованного развития – социальный диалог; обсуждаются и реализуются меры по повышению оплаты труда работников, гуманизации условий труда, решению проблем занятости молодежи, гендерного равенства, развитию инклюзивной культуры и социальной ответственности работодателей.

В условиях распространения новых нестандартных форм занятости и организации производственных процессов актуализируется проблема возрождения и модернизации профсоюзов, поиска новых основ для объединения работников, а также расширения возможностей коллективного представительства работников, в том числе занятых на малых и средних предприятиях, в неформальном секторе экономики и самозанятых.

Таким образом, состоявшийся в г. Уфе Международный форум по достойному труду позволил обратить внимание на целый ряд новых глобальных вызовов и актуальных региональных проблем в сфере труда. В резолюции форума содержатся коллективные предложения и рекомендации по повышению качества занятости и трудовой жизни, достойных условий труда и

уровня заработной платы, безопасности труда, пересмотру приоритетов в интересах долгосрочных инвестиций в развитие человека, расширению выбора его возможностей, сокращению гендерного неравенства, расширению занятости молодежи и разработке региональных программ реализации принципов концепции достойного труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Колосова Р.П. Реализация принципов концепции достойного труда в России: Региональный аспект (на примере Республики Башкортостан). Уфа: Гилем, 2012. 216 с.
2. Реализация принципов концепции Международной организации труда «Достойный труд» на региональном и муниципальном уровнях. Сборник материалов «круглого стола» / Под ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной Уфа: Восточная печать, 2012. С.85. URL: [http://www.isras.ru/files/File/publ/Dostoin_Trud_krugl_stol_Sbornik\(1\).pdf](http://www.isras.ru/files/File/publ/Dostoin_Trud_krugl_stol_Sbornik(1).pdf) (дата обращения: 14.04.2019).
3. Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / Под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной, Н.М. Лавренюк. Уфа: Восточная печать, 2015. 360 с.
4. Федченко А.А., Будникова Н.О. Взаимосвязь концепции достойного труда и стратегии социальноэкономического развития // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2017. № 1. С. 80–84.
5. Шаймарданов Н.З. Проблемы теории и практики государственного управления социально-трудовой сферой региона. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2012. 2015 с.
6. Санкова Л.В. Достойный труд в условиях цифровой экономики: новые вызовы и стратегия обеспечения. // Сб. материалов первой международной научно-практической конференции «Костинские чтения» (19 апреля 2018 г.) / Академия труда и социальных отношений [и др.] / Под общ. ред. проф. Ю.В. Долженковой, доц. С.А. Шапиро. М.; Берлин: Директ-Медиа, 2018. С. 606–611. URL: https://profatom.ru/docs/d_kosiginskie_chteniya_2018.pdf (дата обращения: 29.03.2019).
7. Kolosova R.P., Razumova T.O. Labour Market and Precarity of Employment in Russia // Bobkov V., Csoba J., Herrmann P. (eds.) Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 2014. pp. 189–219. (на англ.).
8. Федченко А.А., Колесникова О.А., Дашкова Е.С., Дорохова Н.В. Неформальная занятость: теоретические основы, исследование, прогноз: монография. Воронеж: изд-во ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2016. 84 с.
9. Баймурзина Г.Р. Трансформации социально-трудового пространства: опыт и проблемы регионального измерения в Республике Башкортостан // Социологическая наука и социальная практика. 2017. № 3. С. 99–110.
10. Социальное пространство российских регионов: монография/ Отв. ред. З.Т. Голенкова.– М.: ИС РАН, 2017. 256 с.
11. Валиахметов Р.М., Баймурзина Г.Р. Занятость и социально-профессиональная мобильность молодежи (на примере Республики Башкортостан) // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып.15 / Отв. ред. М.К. Горшков. М.: Новый Хронограф, 2017. С. 134–153.
12. Воронин Г.Л., Захаров В.Я. Козырева П.М. Одинокие пожилые: доживают или активно живут? // Социологический журнал. 2018. Т. 24. №3. С.32–55. DOI: 10.19181/SOCJUR.2018.24.3
13. Социальная уязвимость в региональном сообществе: эксклюзия и современные механизмы ее преодоления: монография/ колл. авт. под рук. чл.-корр. РАН В.А. Ильина. Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018. 340 с.
14. Бурханова Ф. Б. Дискриминация в области труда как фактор неформальной занятости женщин // Вестник ВЭГУ. 2018. № 6 (98). С. 27–33.
15. Тартаковская И.Н. Гендерные аспекты прекарной занятости // Работающая женщина: возможности профессиональной реализации vs дискриминационные практики (опыт постсоветского пространства): сборник материалов Междунар. науч.-практич. конф./ Под общ. ред. И.В. Фроловой. Уфа: Мир печати, 2018. С. 22–34. URL: http://www.isras.ru/files/File/publ/Tartakovskaya_Gendernye_aspekty_prekarной_Zanyatosti_2018.pdf (дата обращения: 20.04.2019).

REFERENCES

1. Baimurzina G.R., Valiakhmetov R.M., Kolosova R.P. Realization of decent work concept principles in Russia (on the example of the Republic of Bashkortostan). Ufa: Gilem, 2012. 216 p. (In Russ).
2. Realization of the International labour organization's "Decent work" concept principles at regional and municipal levels. Collection of materials of the "round table" / Edited by Valiakhmetov, R. M., Baimurzina G.R. – Ufa: Eastern print publishers, 2012. 85 p. (In Russ).
3. Work, employment and human development. Human development report in the Republic of Bashkortostan /edited by Valiakhmetov R.M., Baimurzina G.R., Lavrenyuk N. M. - Ufa: Eastern print publ. 2015. 360 p. (In Russ).
4. Fedchenko A.A., N.O. Budnikova N.O. The relationship between the concept of decent work and the strategy of socio-

- economic development. Vestnik VGU. Seriya: ekonomika i upravlenie = Proceedings of Voronezh State University. Series: Economy and Management Communication. 2017. № 1. P. 80 - 84. (In Russ).
5. Shaimardanov N.Z. Problems of theory and practice of public administration of socio-labor sphere of the region. - Ekaterinburg: Institute of Economics of the UB RAS (Ural Branch of the Russian Academy of Sciences), 2012. 215 p. (In Russ).
 6. Sankova L.V. Decent work in the digital economy: new challenges and supporting strategies. // Collection of materials of the first international scientific and practical conference "Kostin readings" (April 19, 2018)/ Academy of Labour and Social Relations et al.: edited by prof. Dolzhenkova Yu.V., ass. prof. Shapiro S.A. – Moscow, Berlin: Direct-Media, 2018. p. 606-611. URL: https://profatom.ru/docs/d_kosiginskije_chteniya_2018.pdf (accessed: 29.03.2019). (In Russ).
 7. Kolosova R.P., Razumova T.O. Labour Market and Precarity of Employment in Russia // Bobkov V., Csoba J., Herrmann P. (eds.) Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Bremen: Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 2014. P. 189-219.
 8. Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A., Dashkova E.S., Dorokhova N.V. Informal employment: theoretical basis, research, forecast [monograph] – Voronezh: CNTI publ. – Voronezh Branch of FSBO "Russian Energy Agency" (REA) by the Ministry of Energy of the Russian Federation = filial FGBU «REA» Minenergo Rossii, 2016. 84 p. (In Russ)
 9. Baimurzina G.R. Transformation of the socio-labor space: experience and problems of regional measuring in the Republic of Bashkortostan // Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika = Sociological science and social practice. 2017. No. 3. P. 99-110. (In Russ).
 10. Social space of Russian regions: [monograph]/ [Z.T. Golenkova et al.]; chief editor Z.T. Golenkova; Institute of Sociology of RAS = Institut sotsiologii RAN. – Moscow: IS RAS, 2017. 256 p. (In Russ)
 11. Valiakhmetov R. M., Baimurzina G. R. Employment and socio-professional mobility of youth (on the example of the Republic of Bashkortostan) // Rossiya reformiruyushchayasya: ezhegodnik = Russia reforming: Yearbook: vol.15 / resp. ed. Gorshkov M.K. - Moscow: New Chronograph publ., 2017. P. 134-153. (In Russ).
 12. Voronin G.L., Zakharov V. Ya., Kozyreva P. M. Lonely seniors: surviving or living an active life? Sotsiologicheskij zhurnal = Sociological journal. 2018. Vol. 24. No. 3. P. 32-55. DOI: 10.19181/SOCJUR.2018.24.3 (In Russ).
 13. Social vulnerability in the regional community: exclusion and modern mechanisms to overcome it: monograph / group of authors, chief ed.: corresponding member of RAS-. Il'in V.A. – Vologda: VolRC RAS, 2018. 340 p. (In Russ)
 14. Burkhanova F. B. Labour Discrimination as a factor in women's informal employment // Vestnik VEGU. 2018. №6 (98). P. 27-33. (In Russ)
 15. Tartakovskaya I.N. Gender aspects of precarious employment // Working woman: opportunities for professional realization vs discriminatory practices (experience of the post-Soviet space): collection of materials of international scientific and practical conference / ed. by Frolova I.V. – Ufa: Mir pechati, 2018. P. 23-34. URL: http://www.isras.ru/files/File/publ/Tartakovskaya_Gendernye_aspekty_prekarnoy_Zanyatosti_2018.pdf (accessed: 20.04.2019). (In Russ).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Рим Марсович Валиахметов, кандидат социологических наук, директор Башкирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Уфа, Россия.

E-mail: rim_m_sifat@inbox.ru

Гузель Римовна Баймурзина, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Башкирского филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Уфа, Россия.

E-mail: guzrim@mail.ru

ABOUT THE AUTHORS

Rim M. Valiakhmetov, candidate of sociology, director of The Bashkir Branch of The Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Ufa, Russia.

E-mail: rim_m_sifat@inbox.ru

Gusel R. Baimurzina, candidate of Economic Sciences, senior researcher of The Bashkir Branch of The Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Ufa, Russia.

E-mail: guzrim@mail.ru

Статья поступила 25.04.2019; принята к публикации 13.05.2019.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received on 25.04.2019; accepted for publication on 13.05.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-76-82
УДК 331.45О КЛАССИФИКАЦИИ ПРОФЕССИЙ В РАМКАХ
НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ**И.А. Волошина**Центр развития профессиональных квалификаций
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Россия, Москва
<https://orcid.org/0000-0002-5405-3699>**П.Н. Новиков**Центр развития профессиональных квалификаций
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Россия, Москва
<https://orcid.org/0000-0001-5299-181X>**АННОТАЦИЯ**

В статье представлены результаты исследования современных подходов к развитию профессиональной классификации в рамках Национальной системы квалификаций (НСК). Предложены принципы и методы формирования модели так называемой искусственной классификации, то есть такого расположения понятий или предметов (профессий), в основе которого находится произвольно взятый признак – область профессиональной деятельности, отраслевая принадлежность, имеющие значение для разработки профессиональных стандартов.

При формировании модели классификации профессий и ее матрицы выделены наиболее существенные признаки, по которым происходит сравнение и группировка соответствующих элементов. Для гармонизации запросов рынка труда и сферы профобразования в основу классификации профессий положено разделение на области профессиональной деятельности, корреспондирующие с проектируемой в системе образования классификацией профессиональных образовательных программ. При определении подходов к классификации профессий в рамках НСК и формировании ее модели учитывалась, с одной стороны, возможность агрегирования объектов классификации на федеральном и региональном уровнях, с другой – возможность дальнейшей конкретизации наименований на более низком уровне для эффективного обеспечения информационного обслуживания рынка труда.

Авторы статьи полагают, что использование модели классификации профессий будет способствовать систематизации процесса разработки и актуализации профессиональных стандартов и государственного информационного ресурса «Справочник профессий», станет первым шагом на пути унификации классификаторов ОКСО и ОКПДТР, повысит эффективность информационного обслуживания рынка труда, даст возможность избавиться от дублирования федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и высшего образования.

Ключевые слова: профессия, квалификация, профессиональный стандарт, классификация, Национальная система квалификаций, отраслевая рамка квалификаций, модель.

Для цитирования: И.А. Волошина, П.Н. Новиков. О классификации профессий в рамках национальной системы квалификаций. *Социально-трудовые исследования*. 2019;35(2):76-82. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-76-82.

ORIGINAL PAPER

ABOUT CLASSIFICATION OF PROFESSIONS WITHIN
THE NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEM**I.A. Voloshina**Center for the Development of Professional Qualifications,
FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor, Russia, Moscow
<https://orcid.org/0000-0002-5405-3699>**P.N. Novikov**Center for the Development of Professional Qualifications,
FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor, Russia, Moscow
<https://orcid.org/0000-0001-5299-181X>

ABSTRACT

The article presents the research results of modern approaches to the development of occupational classification within the National qualifications system (NQS). The authors offer principles and methods for developing a model of the so-called artificial classification, that is an arrangement of concepts or objects (professions) based on an random criterion - the area of professional activity, industry, which is important for practical purposes - the development of professional standards.

When developing the occupational classification model and its matrix, the most essential criteria for comparing and grouping of the corresponding elements were highlighted. To harmonize the demands of the labor market and the sphere of vocational education, the occupational classification was based on the division into areas of professional activity corresponding to the classification of vocational educational programs designed in the educational system. While determining approaches to the occupational classification within the NQS and its model development, the authors considered, on the one hand, the possibility of aggregating objects of the classification at the federal and regional levels. On the other hand, they considered the possibility of further detalization of names at a lower level to effectively provide information services for the labor market.

The authors believe that the occupational classification model will help systematize developing and updating professional standards and the state information resource "Reference book of professions"; it will be the first step towards the unification of the OKSO (All-Russian Classifier of Professions by Education) and the OKPDTR (All-Russian classifier of workers professions, employees posts and tariff categories) classifiers; it will increase the efficiency of information services for the labor market and will give the opportunity to get rid of duplication federal state educational standards of secondary vocational and higher education.

Keywords: profession, qualification, professional standard, classification, National qualifications system, industrial qualifications framework, model.

For citation: I.A. Voloshina, P.N. Novikov. About classification of professions within the National qualifications system. *Social and labor research*. 2019; 35(2):76-82. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-76-82.

ВВЕДЕНИЕ

Национальная система квалификаций (НСК) представляет собой комплекс взаимосвязанных нормативных правовых и методических документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих управление жизненным циклом квалификаций, повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях обеспечения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынках труда. В структуру НСК входят следующие основные элементы: нормативные, информационные, организационные и методические.

Одним из главных звеньев НСК является профессиональный стандарт, в содержание которого входят базовые понятия «профессия» и «квалификация».

Поскольку единое нормативное определение понятия профессии в нашей стране, а также в документах Международной организации труда отсутствует, в исследовании используется понятие «профессия» (в широком смысле этого слова) – относительно устойчивый, функционально обособленный в рамках разделения труда вид

профессиональной деятельности, требующий наличия комплекса компетенций, которые приобретаются в результате профессионального обучения, среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования или в процессе труда (практического опыта). При этом в качестве синонима понятия «профессия» часто используется понятие «квалификация», однако они в данном аспекте, скорее, соотносятся как родовое и видовое понятие.

Подчеркнем, что по поводу самого объекта понятия «профессия» нет единого подхода, существуют различные точки зрения. [1, 2]. Считается, что профессия предопределяется содержанием и характером труда, необходимым для создания продукции и специфическими условиями производства данной отрасли, подчеркивается, что наименование профессии определяется характером и содержанием работы или служебных функций, применяемыми орудиями или предметами труда. Другая точка зрения состоит в том, что объектом понятия профессии является объект (предмет) воздействия труда, а не его содержание, которое должно вытекать из объекта воздействия.

Противоречивость данных утверждений заключается в том, что содержание конкретного

труда может быть отнесено к разным объектам, в то же время объект может быть один, а воздействие на него может осуществляться как с одной, так и с нескольких сторон [3]. Это создает определенные трудности при определении подходов к классификации профессий, формировании ее модели.

ПОДХОДЫ К КЛАССИФИКАЦИИ ПРОФЕССИЙ

В настоящее время системы классификации профессий (квалификаций) в образовании и сфере труда различны, имеют разные классификационные основания, что подтверждается и зарубежными исследованиями [4, 5, 6, 7]. При этом в зависимости от цели и направленности классификации используется различный понятийно-терминологический аппарат.

Система классификации в образовании – это, в первую очередь, инструмент формирования образовательной статистики. Сбор государственной статистики, например, в системе среднего профессионального образования, содержит информацию о наименованиях специальностей, профессий, которые не совпадают с наименованиями квалификаций, используемыми работодателями в сфере трудовых отношений. Данные образовательной статистики не соответствуют статистическому инструментарию анализа рынка труда, что не даёт реального понимания степени удовлетворённости рынка труда в кадрах.

В практике статистической работы в сфере труда и занятости населения используются такие классификаторы, как Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ), Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД).

Функционирование рынка труда основано на информировании населения о спросе на работников, которые необходимы работодателям для замещения определенных рабочих мест, т. е. о вакантных профессиях и должностях, с одной стороны, и на запросах населения на работу по интересующим людей видам деятельности, с другой.

Сведения о вакантных рабочих местах и соискателях работы доводятся до населения с помощью СМИ, информационных ресурсов Роструда, бюро по трудоустройству и кадровых агентств. Например, информационный портал «Работа в России» (официальный ресурс Роструда), где представлены общероссийские банки вакансий и соискателей работы с подробной, развёрнутой

информацией, помогает найти работу в любой части России, в том числе трудоустроиться с переездом в другой регион. В разделе «вакансии» указывается профессия или должность, а также область деятельности компании. Каждый же из соискателей указывает интересующую его область профессиональной деятельности, имеющуюся у него профессиональное образование и опыт, уровень квалификации. Поиск работы и трудоустройство во многом зависят от того, как будет представлена информация о вакансиях и в резюме соискателя, а ключевым моментом является их сопоставление в единых терминах профессий (должностей, квалификаций).

На практике работодатели и соискатели пользуются самыми разнообразными наименованиями профессий, относящимися к одной и той же работе, вплоть до использования новообразований и бытовых названий профессий и должностей [8]. Всё это снижает эффективность функционирования информационного обслуживания рынка труда.

При определении подходов к классификации профессий в рамках НСК и формированию ее модели, направленной на гармонизацию с системой профессионального образования, к наиболее существенным признакам, по которым происходит сравнение и группировка соответствующих элементов, можно отнести:

- область профессиональной деятельности (ОПД) (по этому признаку сформирован реестр профессиональных стандартов согласно приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2014 г. № 667н) и связанные с ней трудовые функции;
- уровень квалификации как характеристика обобщенных трудовых функций (ОТФ), конкретных должностей (приказ Минтруда России от 12 июня 2013 г. № 148н);
- уровень образования, необходимый для реализации конкретной ОТФ.

В государственном информационном ресурсе «Справочник профессий» основным критерием разделения профессий на группы является отнесение их к той или иной ОПД, для которой характерны аналогичные или близкие назначение, объекты (предметы), технологии, в том числе средства труда. ОПД в ГИР «Справочник профессий» в большинстве своем совпадают с реестром ОПД, утвержденным в вышеназванном приказе министерства труда и социальной защиты РФ, однако есть и некоторые отличия [9].

Сопоставляя отрасль и ОПД, мы, по сути, опираемся на отраслевой принцип классификации профессий. Аналогичный принцип закладывается, например, в стратегию формирования Перечня профессий и специальностей среднего профессионального образования, в основе которого лежит разделение на области и виды профессиональной деятельности [10, 11]. По мнению авторов подхода, желательно добиться максимального совпадения состава и наименований укрупненных групп системы классификации в образовании и состава и наименований ОПД реестра профессиональных стандартов.

Профессионально-квалификационная структура ОПД объединяет ВПД, которые могут выделяться, например, в соответствии с типичными бизнес-процессами (производство, логистика транспортная, логистика складская, финансы, информационное обслуживание, управление персоналом и др.) или этапами жизненного цикла продукции.

Анализ показал, что в целях уточнения состава ОПД, выделения и классификации ВПД могут быть использованы ОРК, разрабатываемые в настоящее время советами по профессиональным квалификациям.

ОРК (рамка квалификаций ОПД, группы сквозных ВПД) – системное, структурированное по уровням, сформированное на основе профессиональных стандартов описание признаваемых в отрасли (области профессиональной деятельности, секторе, сегменте) квалификаций.

ОРК состоит из трех основных разделов:

- реестра квалификаций;
- профессионально-квалификационная структура ОПД;
- описания уровней (подуровней) квалификации.

ОРК по сути представляет собой документ, отражающий всю совокупность требований к работнику отрасли (ОПД) по уровням квалификации. ОРК, выполняя систематизирующую роль, необходима как для работодателя, так и для работника, и является точкой слияния двух систем: системы образования и соответствующего сегмента рынка труда [13].

В качестве примера может быть рассмотрена ОРК области профессиональной деятельности «Сельское хозяйство». Данная область тесно связана с другими ОПД – «Лесное хозяйство, охота» и «Рыбоводство и рыболовство». Они все вместе входят в одно направление подготовки «Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки». Одна-

ко, несмотря на одно направление подготовки и одну группу профессий в рамках профессионального обучения, профессии, относящиеся к лесному хозяйству, а также рыбоводству и рыболовству, не входят в отраслевую рамку квалификаций «Сельское хозяйство».

Анализ видов деятельности, зафиксированных в действующих профессиональных стандартах ОПД «Сельское хозяйство», показал не всегда обоснованное их выделение. При разработке отраслевой рамки СПК агропромышленного комплекса было предложено укрупнить виды профессиональной деятельности. Такой же подход планирует использовать ряд других СПК, например, СПК финансового рынка [14]. Предлагаемое укрупнение ВПД дает ряд преимуществ:

- корректные формулировки видов профессиональной деятельности;
- наличие полной карьерной траектории в рамках одного профессионального стандарта;
- снижение вероятности дублирования трудовых функций, трудовых действий и т. д., поскольку все квалификации вида профессиональной деятельности будут описываться одновременно при формировании общего профессионального стандарта.

В целом, отмечая перспективность использования ОРК и выделяемых в них ВПД для классификации профессий в рамках НСК, следует отметить необходимость уточнения и проверки наименований и состава ВПД (как в данном примере), а также апробации подхода к разработке ОРК на примере нескольких ОПД для уточнения терминологического аппарата, формирования единых (или подобных) признаков для классификации ВПД в рамках одной области.

Для гармонизации запросов рынка труда и сферы профессионального образования в основу классификации профессий целесообразно положить разделение на области (и в перспективе – виды профессиональной деятельности), предусмотрев горизонтальную и вертикальную подсистемы классификации.

Горизонтальная подсистема классификации может иметь структуру, синхронизированную с проектируемой классификацией профессиональных образовательных программ, с уточнением ВПД, определяемых в соответствии с ОРК.

Вертикальная подсистема классификации предполагает разделение профессий в соответствии с уровнем квалификации и уровнем образования на квалификационные группы: рабочие, квалифицированные рабочие, специ-

Матрица классификации профессий / Matrix of classification of professions

Код	Наименование и состав ОПД	Группа квалификаций	Код и наименование профессии	Специальность	Специализация	Дополнительная информация					
						Квалификация (код и наименование)	Профессиональное образование (обучение)	Уровень квалификации (диапазон)	ОКЗ (код и наименование группы)	ОКПДТР (код и наименование)	Родственные профессии (наименование по классификатору/ОКПДТР)
01	Образование и наука										
	01.01 Образование, педагогика	01.01.01 Руководители									
		01.01.02 Высший уровень квалификации									
		01.01.03 Средний уровень квалификации									
	01.02 Наука	01.02.01 Руководители									
		01.02.02 Высший уровень квалификации									
		01.02.03 Средний уровень квалификации									

Источник / Source: составлено авторами / It is made by authors.

алисты среднего уровня квалификации (звена), специалисты высшего уровня квалификации (с высшим образованием) и руководители подразделений (линейные руководители, руководители среднего звена). Вопрос выделения руководителей организаций в самостоятельную квалификационную группу требует специального анализа. Более дробное деление, например, выделение специалистов с высшим образованием уровня «бакалавриат» или уровня «специалитет», неквалифицированных рабочих, представляется излишним.

В модели классификации профессий также должно быть учтено:

- выделение в профессиях их производных: специальностей и специализаций. Специальности и специализации могут соотноситься с диапазоном уровней квалификации;
- выделение квалификаций, которые, как правило, соотносятся с конкретными ОТФ и одним уровнем квалификации.

Модель должна позволять соотносить профессии и их производные с ОКЗ и ОКПДТР (для обеспечения сопоставимости результатов статистических исследований) и включать информацию о родственных профессиях (для выделения сквозных профессий и разработки профессиональных

стандартов по таким профессиям). Эта информация может быть представлена в модели классификации профессий в виде справочного блока.

Таким образом, с учетом вышеуказанного для проведения классификации профессий представляется целесообразным использовать следующую последовательную схему:

- 1) анализ информации ГИР «Справочник профессий», ОКЗ, ОКПДТР, ЕТКС и ЕКС, Реестра профессиональных стандартов и профессиональных стандартов, Реестра сведений о независимой оценке квалификаций и выделение профессий и их производных, родственных профессий;
- 2) отнесение профессии к конкретной области профессиональной деятельности;
- 3) отнесение профессии к подобласти профессиональной деятельности (при наличии);
- 4) отнесение профессии к группе квалификаций в соответствии с уровнем образования, необходимым для ее реализации, на профессии рабочих, квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена, специалистов с высшим образованием и руководителей;
- 5) разделение профессий на группы с учетом предмета, содержания и сложности профессиональной деятельности, выделение специальностей и специализаций (при необходимости);

6) уточнение уровня образования, необходимого для овладения профессией (специальностью, специализацией);

7) уточнение уровня квалификации (диапазона уровней квалификации), к которому относится профессия (специальность, специализация);

8) выделение квалификаций, сопряженных с профессиями (специальностью, специализацией);

9) определение родственных профессий в других подобластях профессиональной деятельности и ОПД.

В соответствии с этой схемой формируется матрица классификации профессий, фрагмент которой приведен в таблице.

Для выполнения этой работы необходимо участие экспертов-представителей советов по профессиональным квалификациям, отраслевого экспертного сообщества, специалистов в области управления, обучения и развития персонала.

Актуализация сведений, содержащихся в матрице профессий, должна проводиться регулярно с использованием различных методов мониторинга профессионально-квалификационной сферы ОПД.

Сведения, содержащиеся в матрице профессий, позволят перейти к планомерной, системной работе по разработке и актуализации профессиональных стандартов; определить возможности объединения уже действующих профессиональных стандартов на основе близости (родственности) содержания профессиональной деятельности или разработки единых профессиональных стандартов для родственных профессий (специальностей и специализаций).

ВЫВОДЫ

1. Предлагаемая классификация профессий в рамках НСК разрабатывается в целях:

- систематизации информации о разработанных профессиональных стандартах по видам профессиональной деятельности для использования разработчиками и пользователями профессиональных стандартов при решении задач идентификации этих стандартов, а также анализа полноты охвата ими областей профессиональной деятельности;
- формирования критериев идентификации профессии для развития государственного информационного ресурса «Справочник профессий», определения корректных наименований профессий, повышения эффективности информационного обслуживания рынка труда.

2. К модели классификации предъявляются следующие требования:

- общесистемный характер и способность отображать всё разнообразие рабочих мест (профессий и должностей) в экономике;
- открытость системы, в которую могут быть включены качественно новые объекты классификации, которые появляются вместе с новыми технологическими укладами и соответствуют оптимальным формам разделения труда, обеспечивающим высокую производительность труда.

3. Родовидовое соотношение понятий «профессия» и «квалификация» обуславливает возможность и целесообразность формирования матричной модели квалификации профессий на основе отраслевых рамок квалификаций.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Атлас новых профессий / под ред. П. Лукши. М., Олимп-бизнес, 2015.
2. Бондарев В.П., Кропивлянская С. Э. Успешный выбор профессии. М., ВАКО, 2015.
3. Волошина И.А., Новиков П.Н., Зуев В.М. Понятие профессии в составе профессионально-трудовой и образовательной терминологии // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2016;(10):85–97.
4. Берган С. Квалификация – осмысление понятия. М., Авианглион-Принт, 2013.
5. Brock David M., Saks Mike. Professions and organizations: A European perspective // European Management Journal. Vol. 34, Issue 1. February 2016. Pp. 1–6.
6. Franze Jeannette M. Are we there yet? Protecting investors by securing a strong auditing profession into the future // Research in Accounting Regulation. Vol. 28, Issue 1. April 2016. Pp. 42–54.
7. Stewart Ronald M. Perspectives on the profession // The American Journal of Surgery. Vol. 210, Issue 6. December 2015. Pp. 965–971.
8. Есенина Е.Ю. Понятийная основа современного профессионального образования. Под общ. ред. д-ра педагог. наук, проф. В.И. Блинова. М., Перо, 2015. 190 с.
9. Волошина И.А., Козлова Л.В., Новикова Т.Р. Государственный информационный ресурс «Справочник профессий» // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2017; Т. 13 (11):2065–2076.
10. Блинов В.И., Куртеева Л.Н., Сазонов Б.А. Перечни профессиональных образовательных программ: состояние и возможные пути модернизации. М., Федеральный институт развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2018.

11. Сазонов Б.А. Классификация перспективных образовательных программ: состояние и возможные перспективы // Высшее образование в России. 2017;(11):20–30.
12. Лейбович А.Н., Волошина И.А., Прянишникова О.Д. Рекомендации по формированию рамок квалификаций областей профессиональной деятельности. М., Перо, 2016. 26 с.
13. Максимцев И. О роли системы образования в Национальной системе квалификаций России // Профессионал. Финансы. 2018; (3):24–28.
14. Моисеев А.В., Маштакеева Д.К., Новиков П.Н. Формирование и развитие системы профессиональных квалификаций финансового рынка // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2016; (2):28–40.

REFERENCES

1. Atlas of new professions / edited by P. Lukshi. M., Olympus Business, 2015.
2. Bondarev V.P., Kropivlyanskaya S., E. Successful choice of profession. M., VAKO, 2015.
3. Voloshina I.A., Novikov P.N., Zuev V.M. The concept of a profession as part of vocational and educational terminology // National interests: priorities and safety. 2016, No.10. P. 85–97.
4. Bergan S. Qualification is understanding the concept. M., Aviangelion-Print, 2013.
5. Brock David M., Saks Mike. Professions and organizations: A European perspective // European Management Journal. Vol. 34, Issue 1. February 2016. P. 1–6.
6. Franze Jeannette M. Are we there yet? Protecting investors by securing a strong auditing profession into the future // Research in Accounting Regulation. Vol. 28, Issue 1. April 2016. P. 42–54.
7. Stewart Ronald M. Perspectives on the profession // The American Journal of Surgery. Vol. 210, Issue 6. December 2015. P. 965–971.
8. Yesenina E. Yu. Conceptual basis of modern vocational education. Edited by Dr. Sci. (Pedagog.), prof. V.I. Blinov. M., Perot, 2015. P.190.
9. Voloshina I.A., Kozlova L.V., Novikova T.R. State Information Resource “Reference book of professions” // National Interests: Priorities and Security. 2017. V. 13, No. 11. P. 2065–2076.
10. Blinov V.I., Kurteeva L.N., Sazonov B.A. Lists of professional educational programs: condition and possible ways of modernization. M., Federal Institute for Educational Development of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation. 2018.
11. Sazonov B.A. Classification of perspective educational programs: condition and possible prospects // Higher education in Russia. 2017, No. 11. P. 20–30.
12. Leibovich A.N., Voloshina I.A., Pryanishnikova O.D. Recommendations on the formation of the qualifications framework of the areas of professional activity. M., Perot, 2016. P. 26.
13. Maksimtsev I. About the role of the educational system in the National Qualifications System of Russia // Professional. Finances. 2018, No. 3. P. 24–28.
14. Moiseev A.V., Mashtakeeva D.K., Novikov P.N. Formation and development of the system of professional qualifications of the financial market // Research Financial Institute. Financial Journal. 2016, No. 2. P. 28–40.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Ирина Александровна Волошина, кандидат психологических наук, директор по развитию системы профессиональных квалификаций, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Россия, Москва.
E-mail: i_voloshina@list.ru

Петр Николаевич Новиков, доктор педагогических наук, профессор, старший научный сотрудник, Центр развития профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Россия, Москва; главный научный сотрудник центра методологии бухгалтерского учета ФГБУ «Научно-исследовательский финансовый институт Министерства финансов Российской Федерации», Россия, Москва.
E-mail: novikov_vgna@hotmail.com

ABOUT THE AUTHORS

Irina A. Voloshina, Cand. Sci. (Psychol.), Director of the development of the system of professional qualifications, FSBI All-Russian Research Institute of Work of Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia.
E-mail: i_voloshina@list.ru

Petr N. Novikov, Dr. Sci. (Pedagogic.), Professor Senior Researcher, Center for the development of professional qualifications, FSBI All-Russian Research Institute of Work of Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia.
E-mail: novikov_vgna@hotmail.com

Статья поступила 15.05.2019; принята к публикации 21.05.2019.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received on 15.05.2019; accepted for publication on 21.05.2019.

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

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-83-94
УДК 658.531
JEL Code: D 45, M 11, P 27.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ НА ОСНОВЕ ЭТАЛОННОГО НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

С.В. Рачек

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Екатеринбург, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-6450-4641>

А.В. Суханова

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Екатеринбург, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-5020-6301>

АННОТАЦИЯ

В статье представлены результаты исследования процесса разработки норм времени на основе применения современных технологий и концепций бенчмаркинга в эталонном нормировании труда. Рассмотрены теоретические и методические основы эталонного нормирования труда на предприятиях железнодорожного транспорта. Цель статьи – рассмотреть пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия на основе эталонного нормирования труда в современных экономических условиях.

Актуальность исследования выражается в том, что на сегодняшний день организация нормирования труда выступает в качестве одного из важнейших факторов технико-экономического, организационного и социального обоснования применяемых решений в рамках менеджмента производства и трудовых возможностей персонала, учитывая всю совокупность факторов, которые воздействуют на себестоимость производимого товара или услуги и получение прибыли.

В статье аргументируется возможность применения основных концепций бенчмаркинга в рамках эталонного нормирования труда, которые позволяют сформулировать и разграничить этапы проведения эталонного сравнения, а также выявить причинно-следственную связь полученных результатов, что является ключевым преимуществом бенчмаркинга, в отличие от общепринятого сравнения. В рамках исследования взят за основу внутренний бенчмаркинг процессов, так как он предполагает проведение сравнения бизнес-единиц предприятия, что наиболее удобно для предприятий ОАО «РЖД» и позволяет выявить лучшие результаты труда схожих производственных процессов в структурных подразделениях.

Для получения наиболее точных результатов в статье рассматривается инструментарий микроэлементного нормирования на основе применения современных компьютерных технологий, позволяющий исследовать интенсивность и темп работы. Предложенный инструментарий и технология проведения эталонного нормирования труда представляют особый интерес для предприятий железнодорожного транспорта, на которых была проведена апробация результатов теоретического исследования, и позволяют спроектировать рациональные трудовые процессы, повышающие эффективность использования трудовых ресурсов.

Ключевые слова: организация труда, эталонное нормирование, производительность труда, норма времени, интенсивность труда, темп работы, бенчмаркинг.

Для цитирования: С.В. Рачек, А.В. Суханова. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в современных условиях экономики на основе эталонного нормирования труда. *Социально-трудовые исследования*. 2019;35(2):83-94.
DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-83-94.

INCREASING EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE LABOR RESOURCES BASED ON PERFORMANCE STANDARDS IN TODAY'S ECONOMY

S.V. Rachek

FSBEI of HE "Ural State University of Railway Transport",
Yekaterinburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6450-4641>

A.V. Sukhanova

FSBEI of HE "Ural State University of Railway Transport",
Yekaterinburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-5020-6301>

ABSTRACT

The article studies the development of time standards based on modern technologies and concepts of benchmarking in the performance standards. The authors considered theoretical and methodological foundations of the performance standards at the enterprises of railway transport.

The aim of the article is to find ways to increase the efficiency of the enterprise labor resources based on performance standards in today's economy.

The relevance of the study is substantiated by the fact that today, performance standards are one of the most important factors of the technical, economic, organizational and social justification of the applied solutions in terms of production management and staff capacity, considering the total factors affecting the cost of produced goods or services and profit.

The article discusses the possibility to apply the basic concepts of benchmarking in terms of performance standards. They allow to define and differentiate the comparison stages of the standards, as well as to identify the cause-and-effect relation of the results, the key advantage of the benchmarking, as opposed to the generally accepted comparison. The research is based on the internal benchmarking of processes: it implies comparing the business units of the enterprise, which is most convenient for the enterprises of OAO RZhD and allows revealing the best labor results of similar production processes in subdivisions.

For most accurate results, the authors review the tools of microelement rating based on modern computer technologies, which allows to study the intensity and pace of work. The proposed tools and technologies for performance standards are of particular interest for enterprises of railway transport, that piloted the research results, as well as they allow to design rational labor processes increasing the efficiency of labor resources.

Keywords: organization of labor; performance standards; labor productivity; time standards; labor intensity; pace of work; benchmarking.

For citation: S.V. Rachek, A.V. Sukhanova. Increasing efficiency of the enterprise labor resources based on performance standards in today's economy. *Social and labor research*. 2019; 35(2):83-94. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-83-94.

ВВЕДЕНИЕ

Особую роль на предприятии в современных условиях развития рынка играют различные факторы, воздействующие на эффективность производства. Быстроразвивающаяся конкуренция заставляет предприятия показывать высокую результативность деятельности и эффективность производства. Использование новой техники и технологий, применение современных и прогрессивных методик являются главными факторами в достижении эффективного производства. Но следует отметить, что персонал и трудовые ре-

сурсы играют немаловажную роль в повышении эффективности деятельности предприятия. Организация трудового процесса, уровень профессиональной подготовки, инициативность и заинтересованность работников – человеческий фактор, который является решающим в достижении этих целей. Однако человеческий фактор требует организации труда и производства, для того чтобы приносить предприятию необходимую эффективность. Организация труда позволяет наилучшим образом использовать человеческие и технические ресурсы предприятия для получения необхо-

димого эффекта путем проведения мероприятий, связанных с целесообразным использованием рабочей силы.

Нормирование труда играет особую роль в системе организации, так как именно нормирование является элементом управления стабильностью экономического, технического и социального развития предприятий всех организационно-правовых форм управления при различных формах собственности в условиях развития рыночной экономики, которые создают особые предпосылки к развитию нормирования [1, с. 58–59].

В условиях плановой экономики при активном участии государства в управлении трудом существовали причины, которые не позволяли в полном объеме реализовывать достижения отечественной теории, методологии научного потенциала. С развитием экономики стали формироваться различные факторы, влияющие на разработку и анализ выполнения норм, по большей части эти изменения сопоставимы с изменениями в организации труда в целом. Можно отметить следующие изменения основных положений в области нормирования труда в условиях рыночных отношений.

1. Компьютеризация производственных процессов и исследований, формирующая новые требования к качеству производства и организации труда.

2. Активное привлечение и повышение уровня заинтересованности персонала организации к процессу организации труда и установления норм труда.

3. Укрепление технической и технологической базы производственных процессов на предприятии.

4. Ориентация на максимальный результат деятельности предприятий при минимальных трудовых затратах.

5. Переориентация на конечный результат деятельности всего предприятия, а не на выполнение производственных заданий в отдельных подразделениях.

6. Ускорение процессов автоматизации производства и улучшения условий труда.

Однако, помимо появившихся положительных сторон развития организации и нормирования труда в условиях рыночной экономики, существуют недостатки и проблемы в данной области.

1. Из-за отсутствия централизованного решения вопросов нормирования труда устарела нормативно-правовая база, и возник дефицит специалистов в данной области.

2. С переходом к рыночной экономике в России вопросы нормирования труда перестали рассматриваться на государственном уровне и перешли в ведомство отдельных предприятий и отраслей.

3. Отсутствует государственная поддержка в финансировании исследований в области нормирования труда.

4. Отсутствуют единая нормативная документация и материалы, разрабатываемые ранее на уровне государства, что вынуждает предприятие собственными силами прорабатывать систему нормирования труда.

Изменения, происходящие как в экономической сфере в целом, так и в системе организации труда, требуют качественно нового подхода к вопросам нормирования труда, разработке новой методики его проведения. Новый подход должен быть ориентирован на современные запросы практики предприятий и создавать предпосылки повышения качества труда и его производительности, т.е. отвечать требованию максимизации результата труда при наименьших его затратах [2, с. 190].

РОЛЬ ЭТАЛОННОГО НОРМИРОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Одной из главных задач работодателей в условиях конкуренции на рынке стала максимизация прибыли путем установления минимальной численности персонала и рациональной организации труда, способной распланировать минимальные затраты рабочего времени на выполнение высококачественной работы. Возрастающая роль нормирования труда на предприятиях связана прежде всего с рыночными условиями функционирования организаций, а именно установление свободных рыночных цен приводит к более чуткому учету затрат на единицу продукции, в том числе и трудовых затрат, занимающих значительную долю в себестоимости. Нормирование труда позволяет искать более выгодную организацию труда, повышая уровень конкурентоспособности предприятия в современных условиях, а также решать ряд вопросов [3, с. 500–501]:

- поиск нормативных документов по организации труда, которые могут обеспечить нормами труда некоторую группу работников для выполнения определенной работы;
- реализация создания и проектирования норм труда для тех групп работников, для которых они еще не установлены, но могут быть созда-

ны исходя из существования нормативных документов по труду;

- оценка развития норм по труду, которые были установлены ранее;
- поиск и замена ошибочно установленных норм труда, а также норм, которые устарели со временем;
- постоянная оценка состояния нормирования труда в организации и подразделениях;
- организация работы по улучшению нормирования труда. Решение этой задачи наиболее актуально в условиях быстроразвивающихся условиях труда.

Следует отметить, что, помимо перечисленных задач, нормирование труда в современных условиях выполняет также роль стимулятора роста производительности труда, иными словами, сам процесс нормирования требует более детального пересмотра норм с поиском резервов экономии времени. Задачи по нормированию преследуют цели наиболее эффективного использования средств производства при максимальной экономии и облегчении труда. В данных условиях определяется необходимость формирования нового подхода к нормированию труда, что послужило бы теоретико-методологической и практико-ориентированной основой для процесса разработки норм труда [4, с. 1025; 5, с. 320].

Одним из современных направлений в нормировании труда является нормирование с применением технологий бенчмаркинга (эталонное сравнение). Сравнение времени на выполнение трудовых операций происходит уже не первый год на предприятиях железнодорожного транспорта. Это обусловлено в первую очередь наличием большого количества схожих производственных процессов, которые выполняются в структурных подразделениях холдинга на многих участках обслуживания. Существующие методы разработки норм труда долговременны (один–два года). При большом количестве норм сложно обеспечивать их актуализацию с периодом в пять лет, что сегодня не может устроить менеджмент компании [6, с. 260].

Кроме того, отличие фактических организационно-технических условий вынуждает структурное подразделение для оплаты труда использовать нормы времени, разработанные в местных условиях. В то же время норма времени, разработанная для всех предприятий, учитывает усредненные условия и не дает возможности определить, какое значение она могла бы иметь при оптимальном выполнении работы исполнителем, определить ее «эталонное значение».

Эталонное значение в контексте нормирования труда предполагает лучший результат, иначе говоря минимальные затраты труда на выполнение требуемого объема работы при обязательном выполнении технологического процесса работником соответствующей квалификации, используя стандартный инструмент и оборудование.

Сама по себе организация бенчмаркинга – это систематическая технология изучения эталонных показателей деятельности других организаций при соблюдении равных условий производственного процесса для дальнейшего самосовершенствования компании с применением передовых идей и технологий [7, с.150]. Если рассматривать бенчмаркинг в системе нормирования, то что может выступать в качестве передовых идей и технологий? По своей сущности современные технологии создают предпосылки к достижению лучших результатов деятельности, соответственно в аспекте трудовых отношений передовые технологии и идеи – рациональное использование рабочего времени, оптимальная организация труда, которая приводит к повышению результативности производственного процесса.

В настоящее время бенчмаркинг находит применение во всех сферах деятельности предприятия: в логистике, маркетинге, управлении персоналом, нормировании, структуре управления и т.д. И для установления эталонных норм трудозатрат в аспекте эталонного нормирования необходимо придерживаться следующих принципов.

1. Следует регулярно сравнивать выполнение норм затрат труда персоналом как на своем предприятии, так и в аналогичных структурных подразделениях.

2. Предприятия должны участвовать в проведении бенчмаркинга на равных правах и на принципах паритета. Методология и сотрудничество должны быть ясны как внутри предприятия среди персонала, так и на предприятиях партнерах.

3. Работники структурных подразделений несут ответственность за качество выполняемой работы и должны быть нацелены на результат и предотвращение ошибок [8].

Объектом исследования при проведении бенчмаркинга могут быть деятельность предприятия в целом, отдельные функционалы, определяющие их процессы, методы и подходы. Иными словами, для достижения поставленной цели – создания эталонных норм затрат труда предлагается сравнить существующие нормы затрат труда одного и того же процесса и выбрать наиболее рациональный [9, с.106].

Внутри организации объектом изучения могут быть процессы, их характеристики, функции, затраты на разных стадиях процесса, продукция (услуги), а также характеристики организации в целом. Это и является основным доказательством возможности использования технологии внутреннего бенчмаркинга для проектирования (разработки) норм затрат труда, производственных процессов, которые можно считать эталонными при их использовании в определенных организационно-технических условиях [10, с. 122–125].

Для разработки эталонных норм затрат труда и оптимальных производственных процессов могут применяться технологии внутреннего и внешнего бенчмаркинга, а также их комбинирования. Внутренний бенчмаркинг сопоставляет характеристики производственных единиц, схожих с аналогичными процессами, и позволяет разрабатывать нормы затрат труда как в структурных подразделениях, в филиалах организации, так и в сторонних организациях для нужд одного или нескольких филиалов предприятия. Внутренний бенчмаркинг оказывается наиболее результативным в организации с большим количеством подразделений, выполняющим аналогичные работы/процессы, какими являются филиалы ОАО «РЖД». Различают множество подходов к эталонному сравнению на основе количества этапов его проведения. В различных концепциях содержание этапов похоже, однако детализация процессов у всех разная. Наиболее распространенной является процессно-ориентированная концепция эталонного сравнения, которая состоит из пяти этапов. На практике в различных подразделениях эти этапы следует дополнять и детализировать на основе специфики функционирования предприятия. Нами предложена следующая детализация, которая обобщена для удобства применения на практике.

Первый этап предусматривает определение рамочных условий и целей. На данном этапе есть возможность не допустить некоторых ошибок, которые помешают дальнейшему качеству работы. Первый этап требует больших временных затрат для более точной подготовки.

Далее требуется определить объект эталонного сравнения, для чего следует оценить все возможные объекты, выявленные при помощи собранной информации.

После выбора объекта эталонного сравнения следует определить цели, достижение которых необходимо при реализации проекта. Поставленные цели должны носить количественный характер,

им придаются цифровые или количественные значения.

Следующим важным шагом является определение, сколько и каких сотрудников привлекать в группу по реализации эталонного нормирования труда посредством бенчмаркинга.

На основе выбранного объекта эталонного сравнения, целевых установок и запланированных к использованию ресурсов составляется календарный план и планируются расходы на проведение проекта.

Второй этап предусматривает прозрачность объекта эталонного сравнения на собственном предприятии. Необходимо провести детальный анализ, на основе которого вывести измеряемые величины, получить требуемую для реализации проекта нормирования информацию и документально закрепить результаты.

Третий этап (этап сравнения) требует особого внимания и тщательности. На этом этапе происходит выбор партнера и проводится прямое сравнение требуемых показателей. Следует особое внимание уделить воздействию факторов на разных уровнях, которые способствуют снижению качества и усложнению производственного процесса. При сравнении результатов следует учесть, что условия труда и организация производственного процесса должны быть идентичны. В ином случае данные будут необоснованно применены к сравнению. Также следует акцентировать внимание на контроле качества информационных ресурсов на уровне всех стадий проекта и на факторах, которые негативно влияют на качество результативных показателей.

Далее следует группировка норм трудозатрат производственных процессов по уровню организации и величине затрат рабочего времени (сравнение и проектирование нормы), – происходит этап формирования рационального процесса путем сравнения лучших результатов, технологий, приемов и методов труда.

Результаты замеров оформляются в виде таблиц, которые не изменяются от выбранного метода исследования (табл. 1).

Согласно представленному в таблице примеру, лучший результат у шестого работника. Однако следует отметить, что лучший результат пооперационного учета времени (лучшие результаты лучших работников), в общей сумме составит 555,2, что значительно меньше нормативного времени, лучшего времени и усредненного результата, который в данном примере равен 569,8 мин.

Результаты сравнения / Results of comparison

Наименование работы	Время выполнения операции работником, мин						Норма по сборнику
	1 работник	2 работник	3 работник	4 работник	5 работник	6 работник	
Действие 1	70,2	69,18	70,2	71,1	71,7	68,5	70,10
Действие 2	100	102	100	103	105	104	102,33
Действие 3	151,9	152	151,9	151,9	152,1	151,9	154,50
Действие 4	130,1	129,8	130,1	130,5	130,5	130	128,10
Действие 5	60,8	60	60,8	60,8	60,5	53	61,00
Действие 6	34	32	34	34,3	34,5	33	33,40
Действие 7	22,8	22,4	22,8	22,8	22,8	20	23,50
Итого	569,8	567,38	569,8	574,4	577,1	560,4	572,93

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

Четвертый этап. На основе полученных на предыдущем этапе данных следует разработать мероприятия по улучшению деятельности и достижению эталонных результатов с учетом всех факторов производства. Это и является ключевым направлением деятельности по повышению эффективности использования трудовых ресурсов. Главное отличие применения бенчмаркинга от простого сравнения – возможность анализа и изучения факторов, влияющих на полученные результаты, что в дальнейшем и лежит в основе разработки мероприятий по улучшению результатов, т.е. необходимо определить, почему именно у шестого работника (табл. 1) лучший результат, какие организационные факторы на это повлияли.

Главными шагами данного этапа выступают:

- разработка и внедрение организационно-технических мероприятий на рабочих местах;
- обучение работников навыкам, обеспечивающим выполнение нового технологического процесса;
- определение сроков внедрения. Цели по повышению эффективности использования трудовых ресурсов должны иметь конкретные сроки. Этап разработки мероприятий предусматривает не только внедрение новых разработанных норм, но и развитие структурного подразделения по всем направлениям. Все мероприятия по внедрению эталонных норм должны быть проведены строго в установленные сроки и порядке.

Пятый этап. Реализация поставленных целей формируется на основе разработанных мероприятий и позволяет достичь желаемых результатов.

Также возможен *шестой этап* проведения эталонного сравнения – контроль и оценка полученного результата.

Внутренний бенчмаркинг позволяет разрабатывать нормы затрат труда как в структурных подразделениях, филиалах организации, так и в сторонних организациях для нужд одного или нескольких филиалов предприятия [11, 12, с. 50].

Успешное проведение работы по разработке эталонных норм зависит от заинтересованности и убежденности руководства всех уровней управления в необходимости преобразований для роста эффективности функционирования предприятия. Именно поддержка и активное участие в проведении эталонного сравнения руководства предприятия позволят развивать последующую деятельность в данном направлении.

Достижение эффективных результатов проведения эталонного сравнения возможно на разных уровнях:

- на уровне филиала предприятия путем издания распорядительных документов с определением исполнителя и принципа выбора участников и сроков;
- на уровне структурного подразделения посредством издания приказа, который определяет цель разработки, состав группы участвующих работников. При этом возглавлять рабочую группу необходимо либо руководителю предприятия, либо одному из его заместителей. Результативность проведенного мероприятия эталонного сравнения зависит от детальности подготовки к данному процессу. Достижение максимальных результатов возможно лишь при тщательном планировании, четком направлении и проработанности действий. Эффективность и результативность процесса эталонного нормирования труда также зависят от регулярности его проведения, так как современное развитие техник и техно-

логий происходит быстрыми темпами и может опережать устаревание механизмов и процессов, сопровождающих производство, что напрямую влияет на результативность труда работников предприятий. Также, помимо требования регулярного проведения, наиболее важным фактором является точность получаемых результатов и учет важнейших факторов работоспособности, таких как интенсивность труда и темп работы.

ИНТЕНСИВНОСТЬ И ТЕМП РАБОТЫ КАК ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

Термин «интенсивность труда» рассматривается многими авторами в монографиях и других научных работах и имеет разные подходы к определению. Некоторые авторы характеризуют интенсивность труда как степень напряженности, в то время как другие определяют ее как величину производительных затрат рабочей силы. Однако Российская энциклопедия по охране труда (2007) дает следующее определение данной экономической категории.

Интенсивность труда – это количество труда, которое необходимо затратить работнику за некоторый временной промежуток для получения необходимого результата. Данный показатель определяется затратами физической, нервной и умственной энергии в единицу времени и зависит от темпа работы и времени занятости.

Оценка интенсивности труда при нормировании применима для:

- проектирования норм затрат труда на новые виды работ, учитывая оптимальную интенсивность при определенных организационно-технических условиях;
- сравнения фактической и эталонной интенсивности труда на предприятии при оценке действующей нормы времени, определения и обоснования перевыполнения норм времени;
- сопоставления интенсивности труда разных групп работников;
- установления влияния организационно-технических факторов на интенсивность труда, в особенности на тех участках производства, где интенсивность определяется скоростью работы оборудования или технологическим процессом.

Соблюдение требуемой интенсивности труда вероятно при варьировании ее элементов: увеличении темпа работы при одновременном снижении времени занятости, и наоборот. Показатель

интенсивности труда (I_T) может иметь количественные критерии, которые характеризуют степень напряженности работы. При $I_T < 1,0$ необходимо проведение организационно-технических мероприятий, включая мероприятия по ужесточению нормы труда. В случае если показатель интенсивности находится в диапазоне от 1,0 до 1,2, норма остается без изменения или может быть пересмотрена в сторону ужесточения. Если показатель интенсивности труда находится в диапазоне от 1,2 до 1,5 – норма должна быть пересмотрена в сторону смягчения. Если $I_T > 1,5$, то следует проводить обязательные мероприятия по снижению интенсивности, в том числе уменьшению нормы труда.

При работе в неблагоприятных условиях труда замедляется скорость движения, снижается темп работы и соответственно падает интенсивность труда. В этих случаях нормальная интенсивность близка к 1,0; при благоприятных условиях труда нормальная интенсивность труда близка или равна 1,2.

Определяя интенсивность труда на предприятии, следует отметить некоторую зависимость: если затраты труда на единицу выпускаемой продукции не уменьшаются и при этом количество продукции растет, то интенсивность труда увеличивается. Данная закономерность достигается путем повышения затрат сил работника, а это можно допускать только в пределах, сохраняющих условия воспроизводства рабочей силы на нормальном уровне, которые не приводят к проблемам здоровья у работника. Интенсивность труда на предприятии должна быть на оптимальном уровне, чтобы достичь максимального уровня производительности труда, в то время как чрезмерная интенсивность приводит к снижению уровня производительности из-за быстрого переутомления работника или группы работников, роста риска травматизма и появлению профессиональных заболеваний.

Рассмотрение показателей интенсивности труда позволяет сделать вывод, что при установлении потерь рабочего времени, вызванных недостатками в организации производства и труда, а также их ликвидации, показатель производительности будет расти, повышая эффективность использования трудовых ресурсов предприятия. Роль интенсивности труда в индивидуальной производительности можно представить в виде рисунка.

В соответствии с рисунком можно отметить, что увеличение интенсивности труда возможно при росте представленных показателей: коэффи-

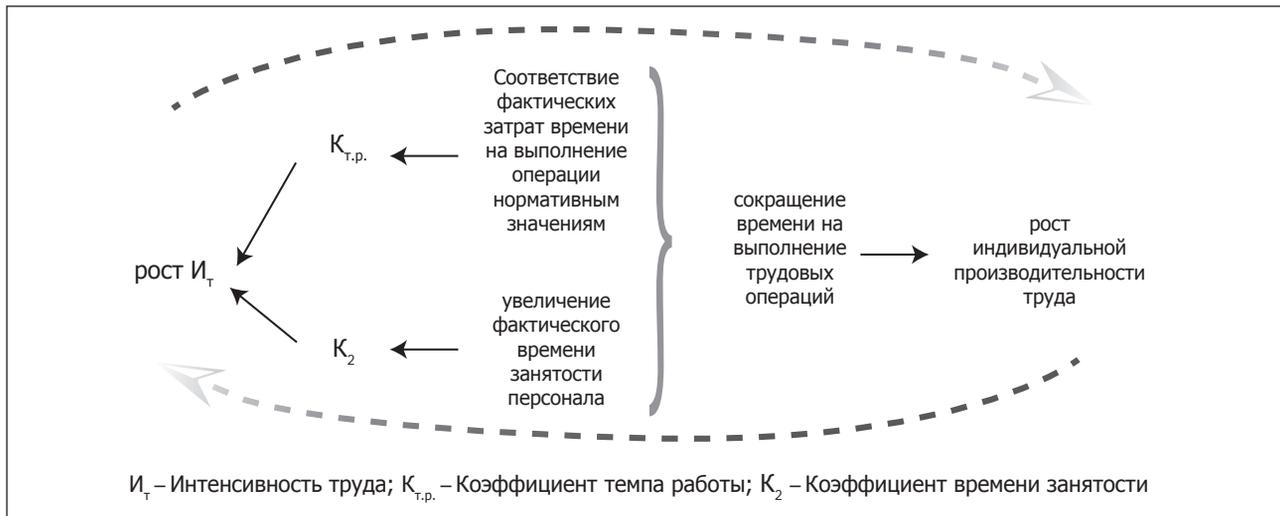


Рис. / Fig. Влияние интенсивности труда на индивидуальную производительность / Influence of intensity of work on individual productivity

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

циента темпа работы и коэффициента времени занятости, чего можно достичь путем ликвидации непроизводительных затрат времени.

Коэффициент темпа работы $K_{т.р.}$ является отношением фактического темпа работы к физиологически оптимальному, который заложен в системе БСМ-1. Для определения данного показателя применяют два метода: с использованием системы микроэлементных нормативов времени и экспресс-метод оценки темпа труда. Поддержание интенсивности и темпа работы на достаточном уровне позволяет увеличивать объем выполняемой работы или сократить время на выполнение трудового процесса, что приводит, в свою очередь, к оптимизации численности на предприятии. Рост производительности труда достигается путем сокращения непроизводительных затрат рабочего времени [13, с. 69].

Нормальный уровень интенсивности труда предполагает полное применение всех знаний и умений, физических сил работника в совокупности с достижениями технологического процесса. Данный показатель является оптимальным, приносящим максимальный экономический эффект, не наносящим ущерба как психологическому, так и физическому состоянию работника.

ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ ЭТАЛОННОГО НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Однако на сегодняшний день существующие методы нормирования труда, которые применяются на предприятиях, не позволяют оценить данные показатели и получить более точные результаты замеров, что также влияет на обоснованность разработанных норм. Развитие компьютерных

технологий и рост научно-технического прогресса создают предпосылки к совершенствованию организации нормирования труда в области разработки технически-обоснованных норм, чего можно достичь использованием микроэлементного нормирования [2, с. 191; 14, с. 20–22].

Микроэлементное нормирование предусматривает дробное разделение трудовых действий на простейшие, заранее пронормированные стандартные движения (рук, глаз, корпуса и ног), с помощью которых появляется возможность моделирования рациональных ручных приемов и расчета норм времени, необходимых для их выполнения.

Система микроэлементного нормирования значительно отличается от применения системы нормирования с использованием стандартных нормативов времени, полученных при помощи выборочных наблюдений за выполнением работы. Микроэлементное нормирование предполагает расчленение трудового процесса на более мелкие элементы, чем те, продолжительность выполнения которых выступает в качестве объекта выборочных наблюдений.

Главным преимуществом применения системы микроэлементного нормирования является возможность определения рациональной последовательности и состава движений, трудовых приемов, выполняемых работниками, в том числе при разработке норм на вновь проектируемые технологические операции, которые еще не действуют на предприятиях. Система микроэлементного нормирования также является основой для разработки технически обоснованных норм, обладающих высокой степенью точности.

В организации эталонного нормирования труда нами предложено применение системы БСМ-1 (базовая система микроэлементов 1-го уровня), которая включает в себя 41 элемент, объединенный в 20 обобщенных групп. Объединение микроэлементов в группы строится на базе принципа их целевого назначения, что ранее было применено в теории отечественного основоположника системы микроэлементов В.М. Иоффе, а далее использовалось при создании зарубежных систем микроэлементных нормативов времени, например МТМ и др. [15, 16].

Система БСМ-1 может быть ориентирована на различные типы производства, поэтому фактор «тип производства» также играет важную роль в разработке нормативов трудозатрат. Коэффициенты данного фактора варьируют от 1,0 до 1,4:

- массовое производство – 1,0;
- крупносерийное производство – 1,1;
- среднесерийное производство – 1,2;
- мелкосерийное производство – 1,4.

Применение системы микроэлементного нормирования труда предполагает привлечение в процессе разработки норм труда компьютерных технологий, вычислительных машин и автоматизированных программ, которые позволяют получить точные результаты замеров, а также рассчитать показатели интенсивности труда и темпа работы. Использование компьютерных технологий и систему БСМ-1 в эталонном нормировании труда можно представить в следующей последовательности.

- 1) Подготовка существующего процесса.
- 2) Применение компьютерных технологий и вычислительных машин для анализа затрат труда.
- 3) Установление технически обоснованных норм.
- 4) Рационализация трудового процесса и определение оптимальной последовательности трудовых действий для повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Для реализации данной методики на практике необходимо соответствующее техническое обеспечение, применение которого позволит получить технически обоснованные нормы и сформирует технический видеофильм для дальнейшего анализа. В качестве соответствующего оборудования для апробации на практике требуются ноутбуки или персональные компьютеры, поддерживающие программный модуль видеосканирования, сканеры движения работников и крепления для них, а также аналитический модуль комплекса [17, с.120–123; 18, с. 71–77; 19].

Прежде чем проводить видеосканирование, необходимо изучить организационно-техниче-

ские условия выполнения трудовых операций. Для каждой операции собирается вся информация об оборудовании, применяемом работником, деталях, заготовках и узлах. Исходная информация вводится в программный комплекс, что также учитывается при определении норм. Также записывается информация о самом работнике, выполняющем операции (профессия, стаж работы, разряд, процент выполнения нормы). Для получения точных данных, а также для удобства и возможности применения видеосканеров, рассматриваемых нами, радиус рабочей зоны не должен превышать 5 м. Работа может выполняться в режиме сидя или стоя, что также определяет количество ключевых точек фиксации работника (10 или 20 соответственно, что уже заложено в программе). Рабочее место организуется с расположением инструментов, приспособлений и заготовок в соответствии с технологией выполнения трудового процесса.

Программный инструмент нормирования труда включает в себя два модуля: записи данных со сканеров (модуль видеосканирования) и обработки данных видеосканирования (аналитический модуль).

Программный модуль видеосканирования устанавливается и используется на ноутбуке, подключаемому к видеосканеру.

Программный аналитический модуль устанавливается на отдельный компьютер, предназначенный для обработки результатов, в том числе для моделирования норм времени, исключая лишние движения.

После установки программного комплекса и определения исходной информации происходит процесс видеосканирования, по итогам которого формируется итоговый протокол. Проводится детализация количественных и качественных факторов для микроэлементов исследуемой операции. Итоговый протокол содержит следующие данные:

- нормативное время по базовой системе микроэлементов (мин);
- фактическое время выполнения операций (мин);
- темп работы на данном рабочем месте;
- интенсивность труда;
- численность работников (явочная);
- прирост производительности труда (%).

Результаты видеосканирования и выходные данные являются основой для разработки новой планировки рабочего места. Исследование позволяет сформировать рациональное размещение деталей

Выходные данные для моделирования или рационализации норм времени / Output for simulating or streamlining time standards

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Значение показателя
1.	Нормативное время по БСМ	Мин	31 813
2.	Фактическое время	Мин	35 348
3.	Темп работы на данном рабочем месте	-	0,89
4.	Интенсивность труда	-	1,08
5.	Объем работы за смену	контактор	12
6.	Численность работников (явочная)	Чел.	0,86
7.	Прирост производительности труда	%	12,1

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

и инструментов, приспособлений на рабочем месте в таком порядке, который будет экономить время на выполнение трудовых операций. В соответствии с новой планировкой проектируется рациональный метод выполнения трудового процесса. Также здесь необходимо учесть данные по времени выполнения операций, – работник должен соблюдать необходимую интенсивность работы, учитывать правила экономии рабочих движений.

В целях оценки эффективности полученного варианта рационального трудового процесса по выполнению определенной работы возможен расчет показателей, характеризующих рациональность полученного трудового процесса [20, с. 7].

Показатели:

- отношение времени работы правой и левой рук;
- удельный вес времени трудовых движений с высокой степенью контроля;
- удельный вес времени выполнения движений с участием корпуса;
- доля времени выполнения микроэлемента «Переместить» в зоне досягаемости рук.

При проектировании рациональных трудовых процессов следует уделять внимание технологии изготовления и конструкции выпускаемой продукции.

АПРОБАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

Апробация рассматриваемого комплекса в рамках эталонного нормирования труда была проведена на нескольких рабочих местах. Приведем пример рабочего места слесаря по ремонту подвижного состава аппаратного цеха локомотивного ремонтного депо. Работа для исследования «Рационализация электропневматического контактора». Работу выполнял слесарь 4-го разряда со

стажем 4 года. Нормативное время составляет 31,8 мин, фактическое – 35,3 мин. Выходные данные на данном рабочем месте представлены в табл. 2.

Исходя из полученных данных, отметим, что темп работы 0,89 (замедленный), а интенсивность труда 1,08. Резерв роста производительности труда в этих условиях более 10% (12,4%). Увеличение производительности труда на конкретном рабочем месте возможно за счет увеличения интенсивности и темпа работы, что сократит время на выполнение трудовой операции. В соответствии с анализом полученных результатов на конкретном рабочем месте можно предложить следующие мероприятия, повышающие эффективность использования рабочего времени:

- догрузить рабочее время исполнителя на 12,4%;
- провести техническую учебу с контролем знаний по выполнению технологического и трудового процессов, учитывая последовательность при выполнении работ;
- устранить захламленность помещения и рабочего места.

Применение предлагаемого комплекса нацелено на повышение производительности труда на предприятии посредством совершенствования системы организации и нормирования, рационализации трудовых процессов и экономии рабочего времени, применяя современные инструментально-измерительные средства нормирования и программные алгоритмы идентификации движений. Возможность определения резерва производительности труда и уровня потерь рабочего времени является одной из важнейших задач, что позволяет реализовать программный комплекс. Применение комплекса по определению норм трудозатрат позволит предприятиям решить ряд задач.

1. Оценка фактических трудозатрат в соответствии с технически-обоснованными микроэлементными нормами, учитывая ключевые показатели производительности, такие как темп работы и интенсивность труда.

2. Проверка соблюдения требований безопасности на рабочем месте во время работ, технологии производственного процесса.

3. Оценка рационализации производственного процесса на рабочих местах.

4. Разработка эталонных рабочих мест с наибольшим уровнем эффективности использования рабочего времени.

5. Проектирование трудовых процессов в рациональной последовательности.

6. Формирование технически-обоснованных норм трудозатрат с наибольшей точностью, исключая субъективизм оценок.

ВЫВОДЫ

Реализация предложений, рассмотренных в данной статье, направлена на применение автоматизированного программно-методического инструментария эталонного нормирования

труда с использованием современных компьютерных технологий и вычислительной техники, в результате чего можно добиться повышения технической обоснованности норм и учесть ключевые факторы, влияющие на производительность труда, что обеспечит эффективность использования трудовых ресурсов. Рассматриваемая методика предназначена для применения на предприятиях железнодорожного транспорта, так как именно здесь наиболее удобно сформировать базу предприятий для сравнения производственных процессов и высокая доля ручного труда, которая подвергается нормированию в производственных условиях. Однако система может быть адаптирована и для других предприятий разных отраслей и форм собственности. Приведенные этапы проведения эталонного нормирования труда учитывают особенности процессного подхода и повышают эффективность внедрения данной системы на предприятиях с различными формами собственности и организационными структурами, что делает модель нормирования труда универсальной и удобной в использовании.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Лаптева А.М. Роль нормирования в эффективной организации труда // Вестник КГУ. 2013;(3):57–60.
2. Мунина М.В. Нормирование труда на предприятии и его возрастающая роль в современных условиях // Проблемы современной науки. 2013;(8-1):184–191.
3. Суханова А.В. Методы нормирования труда в современных условиях // Экономика и предпринимательство. 2017;(8-3)(85):500–503.
4. Рябцева Л.В. Нормирование численности основных рабочих на промышленных предприятиях // Фундаментальные исследования. 2013;(11-5):1025–1029.
5. Michel De Vroey From Labor Rationing to (Involuntary) Unemployment: A Conceptual Elucidation, Vol. 25, No. 3 (Summer, 1999), pp. 315-330.
6. Anand G., Rambabu Kodali. Benchmarking the benchmarking models, Benchmarking: An International Journal, Vol. 15 Issue: 3, pp.257-291.
7. Rimvydas Labanauskis, Narimantas Kazimieras Paliulis, Benchmarking as an Instrument for Improvement of Quality Management in Higher Education, Business, Management and Education, 2015, 13 (1): 140-157.
8. Benchmarking for Nonprofits: How to Measure, Manage, and Improve Performance [Electronic resource]. – Mode of access : http://www.fieldstonealliance.org/client/tools_you_can_use/04-26-05_Benchmarking.cfm. – Date of access : 06.03.2017.
9. Емельянов Ю. Бенчмаркинг как инструмент быстрого «перехвата» инноваций // Проблемы теории и практики управления. 2013;(6):105–118.
10. Хайниш С.В. Бенчмаркинг на предприятии как инструмент управления изменениями. М.: Едиториал УРСС, 2013. 144 с.
11. Рачек С.В. Основные тенденции и особенности использования технологий бенчмаркинга // Интернет-журнал Науковедение. 2016;(8),(2)(33): 69 с. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26134015> (дата обращения: 12.10.2017).
12. Кирпичникова Л.П. Совершенствование нормирования труда с использованием бенчмаркинга // Актуальные вопросы экономических наук. 2015;(46):50–54.
13. Максимов Д.Г. Возникновение и развитие микроэлементного нормирования труда // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2014; (1): 68–71.
14. Gregson Ken (1993, July/August). Do We Still Need Work Measurement? Work Study, 18-22.
15. Lawrence S.A. Work measurement and methods improvement. N.Y.: Wiley-Interscience, 2000.
16. Мухина Н.М., Рабцевич А.А. Нормирование труда в зарубежных странах // Молодой ученый. 2013; (6):391–392. URL: <https://moluch.ru/archive/53/7052/> (дата обращения: 08.12.2018).
17. Рябцева И.Ф. Производительность труда и техническая политика предприятия: монография. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016.

18. Gagnon Eugene J. (2000, February). How to Measure Work. *Material Handling Management*, 71-77.
19. Ehrenberg Ronald G. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy (International Student Edition)*, 2015, Glenview, IL: Scott, Foresman, p.110-115.
20. Никольский А.В. Организация труда – фундамент нормирования труда // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2015; (7), (4). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN415.pdf> (дата обращения: 18.05.2018).

REFERENCES

1. Lapteva A.M. The role of rationing in the effective organization of labor // *Bulletin of KSU*. 2013; (3): 57–60.
2. Munina M.V. Rationing of labor at the enterprise and its increasing role in modern conditions // *Problems of modern science*. 2013; (8-1):184–191.
3. Sukhanova A.V. Methods of rationing rationing in modern conditions//*Economy and an entrepreneurship*. 2017; (8–3) (85):500–503.
4. Ryabtseva L.V. Regulation of the number of key workers in industrial enterprises//*Basic research*. 2013; (11–5):1025– 1029.
5. Michel De Vroey From Labor Rationing to (Involuntary) Unemployment: A Conceptual Elucidation, Vol. 25, No. 3 (Summer, 1999), pp. 315-330.
6. Anand G., Rambabu Kodali. Benchmarking the benchmarking models, *Benchmarking: An International Journal*, Vol. 15 Issue: 3, pp.257-291.
7. Rimvydas Labanauskis, Narimantas Kazimieras Paliulis, Benchmarking as an Instrument for Improvement of Quality Management in Higher Education, *Business, Management and Education*, 2015, 13 (1): 140-157.
8. Benchmarking for Nonprofits: How to Measure, Manage, and Improve Performance [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.fieldstonealliance.org/client/tools_you_can_use/04-26-05_Benchmarking.cfm. – Date of access: 06.03.2017.
9. Yemelyanov Yu. Benchmarking as a tool for the rapid “interception” of innovations // *Problems of management theory and practice*. 2013; (6):105–118.
10. Khainish S.V. Enterprise benchmarking as a tool for change management. М.: Editorial URSS, 2013. P.144.
11. Rachek S.V. The main trends and features of the use of benchmarking technology // *Internet-journal “Science management”*. 2016; (8), (2) (33): 69 p. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26134015> (access date: 12.10.2017).
12. Kirpichnikova L.P. Improving labor rationing by means of benchmarking // *Actual problems of economic sciences*. 2015; (46):50–54.
13. Maximov D.G. Occurrence and development of microelement rationing of labor // *Bulletin of the Udmurt University. Series "Economics and Law."* 2014; (1): 68–71.
14. Gregson Ken (1993, July/August). Do We Still Need Work Measurement? *Work Study*, 18-22.
15. Lawrence S.A. *Work measurement and methods improvement*. N.Y.: Wiley-Interscience, 2000.
16. Mukhina N.M., Rabtsevich A.A. Labor rationing in foreign countries // *Young scientist*. 2013; (6):391–392. URL: <https://moluch.ru/archive/53/7052/> (accessed on 08.12.2018).
17. Ryabtseva I.F. *Labor productivity and technical policy of the enterprise: monograph*. М.: SIC INFRA-M, 2016.
18. Gagnon Eugene J. (2000, February). How to Measure Work. *Material Handling Management*, 71-77.
19. Ehrenberg Ronald G. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy (International Student Edition)*, 2015, Glenview, IL: Scott, Foresman, p.110-115.
20. Nikolskii A.V. Organization of labor – the base of labor rationing // *Internet-journal “Science management”*. 2015; (7), (4). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN415.pdf> (accessed on 18.05.2018).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Рачек Светлана Витальевна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Экономика транспорта» ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Екатеринбург, Россия.
E-mail: SVRachek@usurt.ru

Суханова Анна Владимировна, ассистент кафедры «Экономика транспорта» ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Екатеринбург, Россия.
E-mail: AVSuhanova@usurt.ru

ABOUT THE AUTHORS

Svetlana V. Rachek, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department "Economy of Transport", FSBEI of HE "Ural State University of Railway Transport", Yekaterinburg, Russia.
E-mail: SVRachek@usurt.ru

Anna V. Sukhanova, Assistant of the Department "Economy of Transport", FSBEI of HE "Ural State University of Railway Transport", Yekaterinburg, Russia.
E-mail: AVSuhanova@usurt.ru

Статья поступила 11.12.2018; принята к публикации 31.01.2019.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received on 11.12.2018; accepted for publication on 31.01.2019.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-95-102

УДК 364.042

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОЛИТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

Б.А. Жанкубаев,

доцент Университета «Нархоз»,

Алматы, Республика Казахстан

<https://orcid.org/0000-0003-2295-5417>**АННОТАЦИЯ**

Современное казахстанское общество, как и развитие ее экономики, ориентировано на человека и качество его жизни. В статье затронуты вопросы социальной защиты населения, в том числе пенсионного обеспечения, обеспечения государственными социальными пособиями, специальными государственными пособиями, рассмотрены получатели государственной адресной социальной помощи и др.

В статье выявлены проблемы, связанные с ростом численности пенсионеров и среднемесячного размера пенсий, среднего размера и численности получателей специальных государственных пособий, средним размером и численности получателей государственной жилищной помощи.

Автором представлены предложения по реформированию накопительной пенсионной системы, многие вопросы которой остаются до сих пор нерешенными, среди них: недостаточность накопленных средств, сохранение и преумножение пенсионных накоплений вкладчиков, построение финансово устойчивой и справедливой системы, учитывающей экономический рост, соразмеряющей трудовой вклад с пенсией через персоналифицированный учет пенсионных взносов.

Ключевые слова: социальная защита, население, пенсии, государственные пособия, адресная помощь, продолжительность жизни, рост экономики, политика, реформа.

Для цитирования: Б.А. Жанкубаев. Проблемы совершенствования политики социальной защиты населения в Казахстане. *Социально-трудовые исследования*. 2019;35(2):95-102. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-95-102.

ORIGINAL PAPER

PROBLEMS OF IMPROVING SOCIAL PROTECTION POLICY OF POPULATION IN KAZAKHSTAN

B.A. Zhankubaev

Associate Professor, Narxoz University,

Almaty, Republic of Kazakhstan

<https://orcid.org/0000-0003-2295-5417>**ABSTRACT**

Modern Kazakhstani society, as well as the development of its economy, is focused on the person and the quality of his life. The article touches on the issues of social protection of the population, including pensions, state social benefits, special state benefits, and considers recipients of state targeted social assistance, etc.

The article identifies problems related to the increase in the number of pensioners and the average monthly pension, the average size and number of recipients of special state benefits, the average size and number of recipients of state housing assistance.

Conclusions and proposals were prepared on the results of the reforming the accumulative pension system, which remain unresolved to date. Among them are: insufficient accumulated funds, maintaining and increasing pension savings of depositors, building a financially sustainable and fair system that considers economic growth and proportions the labor contribution to the pension through personalized accounting of pension contributions.

Keywords: social protection, population, pensions, state benefits, targeted assistance, life expectancy, economic growth, politics, reform.

For citation: B.A. Zhankubaev. Problems of improving social protection policy of population in Kazakhstan. *Social and labor research*. 2019; 35(2):95-102. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-95-102.

ВВЕДЕНИЕ

Социальная защита населения является одной из важнейших составных частей проводимой в Казахстане социальной политики.

Осуществляемые в Казахстане экономические реформы сопровождаются немалыми социальными проблемами. И в первую очередь они затронули каждого человека, его уровень и качество жизни. Сама проблема человеческого развития приобретает большую остроту в период проведения глубоких политических и экономических преобразований, которые должны были улучшить благополучие граждан и повысить уровень жизни населения. Для достижения этой цели нашей стране пришлось преодолевать объективные трудности переходного периода, негативно повлиявшие на положение всех социальных групп. И не случайно экономическая система, к которой стремится Казахстан, называется социально ориентированной рыночной экономикой – во главу угла ставятся вопросы человеческого развития и решения социальных проблем.

Одна из ощутимых проблем развития современного казахстанского общества – рост числа пенсионеров. Сегодня совершенно очевидно, что без обновления содержания социальной политики, методов и форм ее разработок и осуществления очень трудно создать в обществе оптимальные условия для углубления экономических реформ. Динамика численности пенсионеров и рост среднемесячного размера пенсий представлена в табл. 1.

Необходимо отметить также, что за эти годы средний размер и численность получателей государственных социальных пособий несколько снизились (табл. 2).

Средний размер и численность получателей специальных государственных пособий в этот же период увеличились с 1303,7 до 1356 единиц (табл. 3).

Средний размер и численность получателей государственной адресной социальной помощи продолжает снижаться, а средний размер выплаченной государственной адресной социальной помощи в тенге увечивается (табл. 4).

Такая же картина наблюдается по средним размерам и численности получателей государственной жилищной помощи (табл. 5).

Хоть в стране принято решение, начиная с 2018 г. увеличить срок выхода на пенсию женщин с 58 лет до 63 лет, однако напряженность в этом вопросе не утихает. В бюджете республики уже сейчас наступил дефицит финансовых ресурсов и на-

пряженность на работающих слоях населения все более возрастает.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Республика Казахстан – первая из стран Содружества независимых государств, которая осуществила реформу пенсионного обеспечения населения. Осуществлен постепенный переход от распределительной системы социального обеспечения, основанной на солидарности поколений, к накопительной пенсионной системе, которая предусматривает индивидуальные пенсионные сбережения в накопительных пенсионных фондах, начиная с 1998 г. Наравне с государственным пенсионным фондом образовались и развивались частные пенсионные фонды. Стал действовать пенсионный рынок.

Пенсионный рынок Казахстана являлся одним из наиболее динамично развивающихся в социально-экономической системе страны. Сегодня частные пенсионные фонды ликвидированы и на их месте создан единый государственный пенсионный фонд. Теперь стоит задача максимально эффективно использовать ресурсы единого государственного накопительного пенсионного фонда для роста экономики и повышения доходов вкладчиков. Пенсионные накопления позволили осуществить массу государственных программ, а также реализовать большое количество инвестиционных проектов.

Частные пенсионные фонды развивались в условиях постоянного соперничества, конкуренции. На начальном этапе это привело к положительному результату: слабые фонды ушли с рынка, другие, объединившись и усиливая свои позиции, продолжили свою деятельность на пенсионном рынке. Сегодня ситуация резко изменилась: все частные пенсионные фонды объединились и перешли по решению Правительства в один государственный пенсионный фонд. Но, несмотря на значительные и положительные результаты реформирования накопительной пенсионной системы, многие ее проблемы остаются до сих пор нерешенными. Среди них недостаточность накопленных средств. С момента возникновения накопительной пенсионной системы в нашей республике в части обеспечения нормальных условий жизни пенсионеров в послетрудовой период возник ряд вопросов: нерешенность гендерных проблем, разная продолжительность жизни у мужчин и женщин, неравенство в оплате труда и, как следствие, неравенство в размерах пенсий, проблемы производственной ин-

Таблица 1 / Table 1

Средний размер и численность получателей пенсий в Казахстане (на начало года) / Average size and number of recipients of pensions in Kazakhstan (at the beginning of year)

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Всего получателей пенсий, тыс. человек	1 863,6	1 918,5	1 980,8	2 061,7	2 147,9
В том числе:					
по возрасту (гражданское население)	1 792,3	1 845,3	1 905,0	1 978,7	2 056,5
в полном объеме	1 697,1	1 731,1	1 763,1	1 797,9	1 815,4
при неполном стаже работы	95,2	114,2	141,9	180,7	241,1
за выслугу лет (силовые структуры)	71,4	73,2	75,8	83,0	91,4
Средний размер назначенной месячной пенсии, всего, тенге	31 918	36 068	38 933	42 476	50 850
В том числе:					
по возрасту (гражданское население)	30 710	34 724	37 527	40 514	48 385
в полном объеме	31 561	35 815	38 888	42 236	50 855
при неполном стаже работы	15 528	18 190	20 621	23 379	29 790
за выслугу лет (силовые структуры)	62 269	69 903	74 227	89 244	106 284

Источник / Source: составлено автором на основе предварительных данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, статистический ежегодник Астана, 2018: с.25 / compiled by the author based on preliminary data of the Committee on Statistics of the Ministry of National Economy of the Republic of Kazakhstan, statistical yearbook Astana, 2018: p.25.

валидности и др. Но при этом государство предусматривало меры по совершенствованию проблем пенсионного обеспечения.

Актуальность данных вопросов заключается в том, что на сегодняшний день один из основных институциональных инвесторов Республики Казахстан в лице накопительных пенсионных фондов имеет проблемы в обеспечении достаточного объема достойного уровня пенсионных выплат при наступлении старости, так как существует необходимость повышения эффективности управления пенсионными активами, что послужило бы фактором не только ростов объемов накоплений населения, но и стимулирующим фактором экономического роста. Тема эта особенно актуальна в условиях, связанных с существующим дефицитом эффективных финансовых инструментов и ограничений в структуре инвестиционного портфеля пенсионных фондов, так как до сих пор трудно найти ответы на вопросы, каким должен быть инвестиционный портфель, который обеспечивал бы прибыльность пенсионного фонда; как решить проблему, связанную с дефицитом финансовых инструментов для пенсионных фондов; как снизить финансовые риски при управлении пенсионными фондами.

В конце прошлого столетия проблемы пенсионного обеспечения приобрели особую остроту. Основными причинами, побудившими переход

от солидарной системы к накопительной, стали, с одной стороны, переход к механизмам рыночной экономики, с другой – социально-демографические факторы, присущие Казахстану в 90-х годах прошлого столетия. Основным стимулом проведения пенсионной реформы в Казахстане стал постсоветский экономический спад, который усугубил кризис в сфере социального обеспечения. По мере старения населения и уменьшения числа занятых росла доля государственных расходов ВВП на социальную защиту неработающих. На одного пенсионера в Казахстане приходилось 2,5 работающего. Резко увеличилась налоговая нагрузка на трудоспособную часть населения, что создало дефицит по текущим платежам пенсионерам. К началу пенсионной реформы образовался долг перед ними в размере 36 млрд тенге. В некоторых регионах задержки по срокам выплаты пенсий достигали 10 месяцев. В условиях действовавшей солидарной пенсионной системы имели место такие неблагоприятные факторы, как высокие темпы роста инфляции и безработицы среди населения, падение объемов ВВП, дефицит бюджета и пенсионного фонда страны, неспособность за счет налоговых нагрузок на население формировать достаточный капитал в пенсионном фонде для людей, вышедших на пенсию. Эти факторы стали причинами появления и увеличения задолженностей по выплате пенсий и невозможности обеспечить

Таблица 2 / Table 2

**Средний размер и численность получателей государственных социальных пособий
в Казахстане (на начало года) / Average size and number of recipients of the public social benefits in
Kazakhstan (at the beginning of year)**

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Численность получателей государственных социальных пособий, всего, тыс. человек	791,6	774,1	767,4	785,4	781,7
В том числе гражданское население:					
по возрасту	9,5	6,1	4,4	3,4	1,2
по инвалидности	498,9	498,8	499,4	517,5	518,7
по случаю потери кормильца число нетрудоспособных членов семьи	281,9	268,1	262,0	262,8	261,1
силовые структуры:					
по инвалидности	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6
по случаю потери кормильца число нетрудоспособных членов семьи	0,5	0,3	0,9	1,0	0,1
Средний размер назначенного месячного государственного социального пособия (семьи), всего, тенге	17 742	19 918	21 674	28 651	30 692
В том числе гражданское население:					
по возрасту	9 330	10 383	11 110	11 887	12 719
по инвалидности	18 537	20 746	22 186	29 677	31 687
по случаю потери кормильца (семьи)	16 032	17 918	20 453	25 867	27 724
силовые структуры:					
по инвалидности	22 318	24 922	26 695	35 664	38 101
по случаю потери кормильца (семьи)	14 684	16 140	18 811	23 984	23 083

Источник / Source: составлено автором на основе предварительных данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, статистический ежегодник Астана, 2018: с.25 / compiled by the author based on preliminary data of the Committee on Statistics of the Ministry of National Economy of the Republic of Kazakhstan, statistical yearbook Astana, 2018: p.25.

Таблица 3 / Table 3

**Средний размер и численность получателей специальных государственных пособий (на начало года) /
Average size and number of recipients of special state benefits (at the beginning of year)**

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Численность получателей специальных государственных пособий, тыс. человек	1303,7	1309,0	1319,1	1345,0	1356,8
Средний размер назначенного месячного специального государственного пособия, тенге	5123	5701	6059	6433	6850

Источник / Source: составлено автором на основе предварительных данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, статистический ежегодник Астана, 2018: с.25 / compiled by the author based on preliminary data of the Committee on Statistics of the Ministry of National Economy of the Republic of Kazakhstan, statistical yearbook Astana, 2018: p.25.

даже минимального уровня социальных гарантий. Нужно отметить, что это соотношение росло, но только в отрицательную сторону: продолжительность жизни членов общества выросла. Когда солидарная система начинала работать в мировой практике, на налоговые отчисления в пенсионный фонд одного работающего можно было содержать одного пенсионера.

Существующая пенсионная система послужила основой серьезных экономических и социальных проблем. Таким образом, реформа пенсионного обеспечения стала объективной необходимостью. К тому же была необходимость заставить персонафицировать пенсионное обеспечение из пенсионного фонда, менять психологию людей, так как в те годы наше общество переходило от социалисти-

Таблица 4 / Table 4

**Средний размер и численность получателей государственной адресной социальной помощи
(на конец года) / Average amount and number of recipients of state targeted social assistance
(at the end of the year)**

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Численность получателей государственной адресной социальной помощи, тыс. человек	60,7	56,1	38,2	28,8	23,3
Средний размер выплаченной государственной адресной социальной помощи, тенге	1821,0	1897,6	2022,3	2243,8	2345,5

Источник / Source: составлено автором на основе предварительных данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, статистический ежегодник Астана, 2018: с.25 / compiled by the author based on preliminary data of the Committee on Statistics of the Ministry of National Economy of the Republic of Kazakhstan, statistical yearbook Astana, 2018: p.25.

ческой системы к капиталистической, где каждый человек отвечает сам за себя. Иначе говоря, как человек поработает, так и будет получать пенсию. При этом немаловажной особенностью реализации пенсионной реформы должна была стать перестройка сознания основной массы граждан Казахстана.

Эти причины привели к реформированию пенсионной системы государства, при которой рекомендовалось придерживаться принципов, предлагаемых экспертами международных организаций, а именно быть приемлемой и устойчивой, стабильной и эффективной, действовать при минимальной административной стоимости.

Таким образом, в целях снижения прогнозируемого роста и чрезмерного усиления пенсионной нагрузки на работающее население, предупреждения ухудшения уровня жизни как работающих, так и пенсионеров, обеспечения в будущем бесперебойной выплаты пенсий Правительством Республики Казахстан в качестве альтернативного пути решения данной назревшей проблемы было проведено реформирование пенсионной системы. Резкого перехода к новой пенсионной системе не произошло, потому что появилась накопительная система, чтобы решить все назревшие проблемы, но при этом оставалась и солидарная система.

Также стоит отметить особенность казахстанской реформы: накопительная система вводилась в качестве не дополнительного, а основного элемента нового негосударственного пенсионного обеспечения. В связи с этим три основные силы определяли направления движения пенсионной реформы в Казахстане. Первая – решение проблемы обеспечения пенсиями граждан, вышедших на заслуженный отдых. В результате реформы ме-

нялся способ финансирования пенсий. Как только люди осознают, что не могут более полагаться на финансируемую государством систему социального обеспечения, они начинают наращивать личные сбережения. Вторая сила происходит из необходимости сохранить и увеличить в условиях инфляции сбережения граждан путем создания частных пенсионных фондов. Когда такие фонды создаются, внутренние сбережения страны мобилизуются и направляются в конкретные сферы экономики, что приводит в действие третью силу, суть которой – острая необходимость преобразования рынков капитала и банковских систем с тем, чтобы капитал, аккумулированный в пенсионных фондах, мог быть эффективно инвестирован.

Одним из преимуществ проводимой пенсионной реформы в республике явилось внедрение и развитие накопительной пенсионной системы, направленной на создание рыночной инфраструктуры и коренного улучшения модели социального обеспечения. А также можно отметить, что, бюджетное бремя заметно полегчало, так как теперь каждый работающий сам заботится о своей будущей пенсии. И размер пенсии вкладчиков накопительных фондов стал зависеть от величины его пенсионных накоплений, т.е. от того, как он работал и сколько зарабатывал. А при старой системе все, начиная от героев труда и заканчивая теми, кто работал спустя рукава, в итоге получали примерно одинаковую пенсию.

Основной целью проведения пенсионной реформы стало сохранение и преумножение пенсионных накоплений вкладчиков, построение финансово устойчивой и справедливой системы, учитывающей экономический рост, соразмеряющей трудовой вклад с пенсией через персонализированный учет пенсионных взносов.

Таблица 5 / Table 5

Средний размер и численность получателей государственной жилищной помощи (на конец года) /
Average size and number of recipients of state housing assistance (at the end of the year)

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Численность получателей государственной жилищной помощи, тыс. семей	123,1	110,0	93,9	97,1	76,6
Средний размер назначенной государственной жилищной помощи, тенге	1965,4	2036,6	2179,0	2083,1	2582,9

Источник / Source: составлено автором на основе предварительных данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, статистический ежегодник Астана, 2018: с.26 / compiled by the author based on preliminary data of the Committee on Statistics of the Ministry of National Economy of the Republic of Kazakhstan, statistical yearbook Astana, 2018: p.26.

Также одной из основных задач внедрения новой пенсионной системы было создание институциональных отечественных инвесторов для того, чтобы активно заработала казахстанская фондовая биржа, через которую люди стали совладельцами крупных предприятий и т.д. И это очень важная задача – наличие биржи, отношение к собственности работников и крупных предприятий. Ведь когда внутри страны есть финансовые источники, мировые страны-инвесторы понимают, что в ее экономику можно инвестировать. К тому же наличие внутренних институциональных инвесторов позволяет изменять условия в свою пользу, например снизить процентные ставки до максимально выгодного уровня.

Вдобавок это и финансовая безопасность страны, потому что если нет внутренних инвесторов, страна вынуждена брать заем у внешних доноров, которые, сделав из страны должника, могут ставить свои политические условия. Важно заметить, что внутренние инвестиции направлялись в реальный сектор экономики, создавались новые производства, что, в свою очередь, давало возможность создания новых рабочих мест. Тем самым эти новые работники также вносят деньги в пенсионный фонд, который опять инвестирует их в экономику, и этот круг расширяется.

Немаловажным явилось и значение государства в системе пенсионного обеспечения страны, так как оно несет ответственность по обязательствам накопительных пенсионных фондов. Его роль в пенсионном обеспечении заключается в обязанности создавать условия всем членам общества, т.е. обеспечить общество необходимым законодательством, нормативными и методическими документами.

В настоящее время реформирование государственной пенсионной системы Казахстана продолжается. Это связано прежде всего с уровнем продолжительности жизни. Сегодня средняя про-

должительность жизни казахстанцев составляет 72 года, в Европе – 80,6 лет. Жизнь казахстанцев в среднем на 8,5 года короче, чем в развитых странах Европы. При этом казахстанские мужчины в среднем живут на 9 лет меньше женщин. Средняя продолжительность жизни у мужчин составляет 67,5 лет, а у женщин 76,5 лет, мужчины живут меньше, чем женщины, из-за роста неинфекционных заболеваний среди них. Сахарный диабет, гипертония, хронические болезни в большей степени представляют угрозу жизни человека. Так как в нашем обществе ответственность за благосостояние семьи полностью ложится на мужчин, по этой причине мужчины чаще подвержены сердечно-сосудистым заболеваниям. Более того, в Казахстане большая смертность наблюдается из-за суицидов и дорожно-транспортных происшествий в возрасте 15–29 лет, поэтому продолжительность жизни в Казахстане аналогична соседней России (по данным Росстата, на середину 2017 г. достигла уровня 72,7 года по ожидаемой продолжительности жизни мужчин 67,5, а женщин 77 лет). В связи с этим в Казахстане в 2017 г. был принят Закон о поэтапном повышении пенсионного возраста для женщин 63 лет до 2027 г. по следующей схеме:

- с 1 января 2018 г. – по достижении 58,6 лет;
- с 1 января 2019 г. – по достижении 59 лет;
- с 1 января 2020 г. – по достижении 59,5 лет;
- с 1 января 2021 г. – по достижении 60 лет;
- с 1 января 2022 г. – по достижении 60,5 лет;
- с 1 января 2023 г. – по достижении 61 года;
- с 1 января 2024 г. – по достижении 61,5 года;
- с 1 января 2025 г. – по достижении 62 лет;
- с 1 января 2026 г. – по достижении 62,5 лет;
- с 1 января 2027 г. – по достижении 63 лет.

Концепция человеческого развития рассматривает человека в качестве главной цели развития и заключается в том, что позитивные изменения в

Таблица 6 / Table 6

Показатели бедности в Казахстане, % / Poverty indicators in Kazakhstan, %

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Доля населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума	2,9	2,8	2,7	2,6	2,6
Доля населения, имеющего доходы ниже стоимости продовольственной корзины	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Глубина бедности	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4
Острота бедности	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Коэффициент фондов, по 10% группам населения, разы	5,6	5,7	5,6	5,6	5,9
Коэффициент Джини по 10% группам населения	0,276	0,278	0,278	0,278	0,287

Источник / Source: составлено автором на основе предварительных данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан, статистический ежегодник Астана, 2018: с.27 / compiled by the author based on preliminary data of the Committee on Statistics of the Ministry of National Economy of the Republic of Kazakhstan, statistical yearbook Astana, 2018: p.27.

обществе и рост экономических показателей должны способствовать удовлетворению основных потребностей людей, предоставлению больших возможностей выбора и большей свободы, что, в свою очередь, является крайне необходимым для самореализации народа Казахстана в XXI в.

Сегодня самые острые и наболевшие вопросы нашего общества – бедность, безработица, уровни здравоохранения и образования, а также множество других показателей уровня жизни населения республики.

Другой социальной проблемой общества является население, живущее ниже прожиточного минимума общества (табл. 6).

Социально-экономическая дифференциация в 2017 г. сохраняется. Тенденция к незначительному неравенству в распределении денежных доходов населения в 2017 г. по сравнению со значениями показателей неравенства по доходам к 2013 г. повысилась незначительно. Так, доля населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума, снизилась с коэффициента 2,9, до 2,6. Доля населения, имеющего доходы ниже стоимости продовольственной корзины, и острота бедности остались на прежнем уровне 0,1. Глубина бедности практически не изменилась и составляет 0,4, коэффициент Джини: с 0,276 в 2013 г. повысился до 0,287 (табл. 6).

ВЫВОДЫ

Казахстану необходимо пересматривать подходы к строительству государства социального типа и сокращать разрыв в доходах граждан, в противном случае можно ожидать роста социальной напряженности в обществе. Необходимо выработать новую стратегию социально ориентированного государства, перейти к парадигме, что госу-

дарство – как социальные сети, где все открыто и каждый имеет право на слово. Для восстановления взаимодействия власти с обществом необходимо противодействие обострившимся внешним воздействиям, выработка новой экономической политики, решающей социальные проблемы, гармонизация и наполнение смыслом государственных программ.

Политика должна быть направлена на перераспределение материальных благ в соответствии с принципом справедливости. Сейчас в Казахстане экономическое и социальное поведение все еще остается на низком уровне. Новая парадигма социального государства должна базироваться на максимизации удовлетворенности или счастья общества в целом. Правда, понимание его может быть разным, неизменными остаются такие составляющие, как гарантия прав, социальная защита, достойный уровень жизни.

В этих условиях многократно возрастает роль государства, которая сводится одновременно к направляющему и регулирующему действию без снижения и потерь достигнутых параметров качества жизни населения. От правильности действий и слаженности государственной системы будет зависеть степень выполнения функций по переводу экономики страны в новое, более качественное состояние, и как следствие – обеспечение и поддержание достойного уровня жизни.

Система мер по реализации экономического курса должна носить приумножающий мультипликативный характер, способствующий расширенному воспроизводству экономики, сохранению сферы обитания, рациональному отношению к национальным богатствам и, самое главное, созданию условий и обеспечению мер для качественного воспроизводства населения страны.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Предварительные данные за 2017 г., статистический ежегодник Астана, 2018:25,26,27.
2. Закон Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении» 21.06.2013 № 105-Vc изменениями и дополнениями от 12.01.2018.
3. Закон Республики Казахстан от 16 апреля 1997 года № 94-I О жилищных отношениях (с изменениями и дополнениями по состоянию на 12.07.2018).
4. Докторович А.Б. Социально-ориентированное общества: теория и методы системного исследования М.;2003. с.203.
5. Соловьев А.К. Пенсионная реформа в России. М.: Издательство РАГС, 2011. с.203.
6. Соловьев А.К. Социально-экономические результаты пенсионной реформы в России. // "SPERO" (12):91–104.
7. Соловьев А.К. Резервы повышения эффективности пенсионной системы. // Финансы. 2013;(3).
8. Соловьев А.К. Государственное регулирование новой пенсионной модели // Экономика и управление. 2013;(2)(88).
9. Гурвич Е. Т. Перспективы российской пенсионной системы // Вопросы экономики. 2007;(9).
10. Лочаков Д.Е. Экономические предпосылки и основные направления реформирования пенсионной системы Российской Федерации – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009.
11. Жанкубаев Б.А. Социальные и экономические проблемы занятости населения в условиях индустриально-экономической модели развития экономики. М. Из-во Экономика 2011. с.266.
12. Жанкубаев Б.А. Социальные факторы и качества жизни населения в Казахстане. Социальная политика и социальное партнерство, 2012;(1):62–66.

REFERENCES

1. Preliminary data for 2017, statistical yearbook Astana, 2018: 25.26.27.
2. The Law of the Republic of Kazakhstan "On Pension Provision" of June 21, 2013 No. 105-V with amendments and additions dated January 12, 2017.
3. The Law of the Republic of Kazakhstan of April 16, 1997 No. 94-I On Housing Relations (with amendments and additions as of 07/12/2018).
4. Doktorovich A.B. Socially-oriented society: the theory and methods of system research M., 2003. p.203.
5. Solov'ev A.K. Pension reform in Russia. M.: Publishing RAGS, 2011. p.203.
6. Solov'ev A.K. Social and economic results of pension reform in Russia. // "SPERO" (12): 91–104.
7. Solov'ev A.K. Efficiency enhancement potential of the pension system. // Finance. 2013; (3).
8. Solov'ev A.K. State regulation of the new pension model // Economics and Management. 2013; (2) (88).
9. Gurchich E.T. Prospects for the Russian pension system // Issues of Economics. 2007; (9).
10. Lochakov D.E. Economic prerequisites and main directions of reforming the pension system of the Russian Federation - St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg State University of Economics and Finance, 2009.
11. Zhankubaev B.A. Social and economic problems of employment in the industrial-economic model of economic development. M. Publ. house Ekonomika 2011. p.266.
12. Zhankubaev B.A. Social factors and quality of life of the population in Kazakhstan. Social Policy and Social Partnership, 2012; (1): 62–66.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Жанкубаев Бахытбек Аубакирович, кандидат экономических наук, доцент Университета «Нархоз», Алматы, Республика Казахстан.
E-mail: bahytbek48@rambler.ru

ABOUT THE AUTHOR

Bakhytbek A. Zhankubaev, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Narxoz University, Almaty, Republic of Kazakhstan.
E-mail: bahytbek48@rambler.ru

Статья поступила 03.12.2018; принята к публикации 01.04.2019.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 03.12.2018; accepted for publication on 01.04.2019.

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