

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

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

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

Истоин С.В., доктор технических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Поволжский межрегиональный филиал, г. 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, Финансовый университет при Правительстве России, 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

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., Doctor of Economics, Professor, 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., Candidate of Economic sciences, Financial University under the Government of Russia, 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>

В ЦЕНТРЕ ДОКЛАДА К 100-ЛЕТИЮ МОТ – ЧЕЛОВЕК И ЕГО ИНТЕРЕСЫ



В начале 2019 года – года 100-летия Международной организации труда, опубликован доклад ее Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда «Работать ради лучшего будущего».

Генеральный директор МОТ Гай Райдер отметил важное значение для людей планеты поднятых в докладе вопросов. По его словам, МОТ должна объединить правительства, работодателей и работников всего мира в целях создания новых перспектив для будущих поколений людей труда.

В числе главных задач и ключевых рекомендаций доклада, особо актуальных и применимых к российским условиям, можно выделить: всеобщие гарантии в сфере труда и занятости; гарантированную социальную защиту от рождения до старости; универсальное право на обучение в течение всей жизни; управление технологическими изменениями; увеличение инвестиций в бытовую, зеленую экономику и экономику сельского хозяйства и другие.

В современном мире труда есть много неисследованного и противоречивого. Например, особо остро и двойственно стоит проблема автоматизации и цифровизации производств и их влияния на человека. С одной стороны, внедрение искусственного интеллекта и развитие роботизации приводит к потере устаревших рабочих мест. Вместе с тем при условии экологизации экономики те же самые технологические сдвиги могут привести к созданию миллионов современных рабочих мест – надо только разумно воспользоваться новыми возможностями.

В докладе зафиксированы десятки подобных жизненно важных сюжетов и проблем, требующих научно обоснованных мотивационных решений в интересах лучшего настоящего и будущего. Поэтому обращаюсь к ученым-трудоустроителям, практикам, экспертам, молодым и известным исследователям сферы труда считать конструктивное обсуждение доклада Глобальной комиссии на страницах журнала «Социально-трудовые исследования» одной из первоочередных и приоритетных задач. С этого номера журнала «СТИ» в рубрике «Будущее сферы труда» она уже начала выполняться.

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

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

В центре доклада к 100-летию МОТ – человек и его интересы 3

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Л.Г. Миляева

Теоретические вопросы и методики комплексного анализа качества трудовой жизни 6

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Д.Н. Платыгин, Н.М. Сладкова

Методологические подходы к описанию лучших практик по повышению
производительности труда 19

И.Б. Омельченко

Влияние нормирования труда на рост его производительности..... 31

РЫНОК ТРУДА

А.В. Кашепов

Прогнозирование рынка труда в условиях современных институциональных реформ 44

Н.П. Пашин, А.Н. Малолетко, М.В. Виноградова, С.Б. Калмыков

Взаимодействие службы занятости населения с работодателями: анализ применения
информационных систем 57

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

В.А. Литвинов

Чувствительные к распределению показатели бедности 71

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В.Г. Булавко

Развитие профессиональных компетенций работников социально-трудовой сферы:
вопросы стратегии..... 81

ОХРАНА ТРУДА

Е.А. Кузнецова

От условий труда к культуре безопасности: анализ научных исследований 91

А.О. Хоменко

Актуальные вопросы применения риск-ориентированного подхода к охране труда 100

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА

А.А. Федченко

Ориентированный на человека общественный договор – ключевая идея доклада МОТ
по вопросам будущего сферы труда 111

ДЕМОГРАФИЯ. ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Н.А. Волгин, Л.Н. Широкова, Л.Л. Мосина

Российская Арктика: социально-трудовые и демографические особенности развития 117

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

О.Е. Малых, И.К. Полянская

Социальная безопасность как элемент долгосрочной стратегии социального развития..... 134

Т.А. Варганьянц, В.П. Старокожева

Внедрение электронного кадрового документооборота – сущность, риски, возможности 145

CONTENT

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

Man and his interests hit the highlights: the report to the ILO's 100th anniversary..... 3

LEVEL AND QUALITY OF LIFE

L.G. Milyaeva

Theoretical and methodological approaches and methods of complex analysis of quality of working life 6

LABOR PRODUCTIVITY

D.N. Platygin, N.M. Sladkova

Methodological approaches to the description of the best practices to improve labor productivity..... 19

I.B. Omel'chenko

Effects of labor normalization on increase in labor productivity 31

LABOR MARKET

A.V. Kashepov

Labor market forecasting in the conditions of modern institutional reforms 44

N.P. Pfshin, A.N. Maloletko, M.N. Vinogradova, S.B. Kalmikov

Interaction between employment service and employers: analysis of information system application..... 57

INCOMES AND SALARIES

V.A. Litvinov

Distribution-sensitive poverty indicators..... 71

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

V.G. Bulavko

Development of professional competences of employees in the social and labor relations sphere: strategy issues 81

HEALTH AND SAFETY

E.A. Kuznetsova

From working conditions to safety culture: analysis of scientific research 91

A.O. Khomenko

Current issues of a risk-oriented approach to labor protection..... 100

FUTURE OF WORK

A.A. Fedchenko

Human-oriented public agreement as a basis of social justice: the key idea of the ILO report on future of work 111

DEMOGRAPHY. PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY OF LABOR

N.A. Volgin, L.N. Shirokova, L.L. Mosina

Russian arctic: social and labor and demographic features of the development..... 117

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

O.E. Malykh, I.K. Polyanskaya

Social security as a part of long-term social development strategy..... 134

T.A. Vartan'yants, V.P. Starokozheva

Implementation of electronic personnel document workflow: essence, risks and opportunities..... 145

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал
№ 1 (34) 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 11.03.2019
Формат 60 x 84 1/8.
Объем 19,5 п. л.
Тираж – 1 000 экз.

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

SOCIAL AND LABOR RESEARCHES
Scientific and practical journal
№ 4 (34) 2019

Editor-in-chief: N.A. Volgin

Editors:
Е.А. 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 11.03.2019
Format 60x84 1/8.
Volume is 19,5 items of 1.
Circulation – 1 000 pieces.

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

УДК 331.101

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ И МЕТОДИКИ КОМПЛЕКСНОГО АНАЛИЗА КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Л.Г. Миляева,

Бийский технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический
университет им. И.И. Ползунова», Бийск, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-3364-5959>

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обусловлена неудовлетворенной общественной потребностью в профильном методическом инструментарии, адекватном требованиям современного этапа развития концепции качества трудовой жизни, сопряженном с достижением параметров достойного труда. Ключевой целью статьи является представление инновационного методического инструментария, позволяющего расширить и углубить исследуемые грани качества трудовой жизни (КТЖ), и результатов его пилотной апробации, подтверждающих типовой характер методик и их адекватность целевому предназначению. В рамках статьи обозначены следующие задачи: обоснована правомерность позиционирования современного этапа развития концепции качества трудовой жизни как этапа концепции достойного труда; выявлены и систематизированы характерные признаки, формирующие сущностную основу дефиниции «достойный труд»; проведен критический анализ понятия «качество трудовой жизни» и подходов к диагностике достигнутого уровня КТЖ; обоснованы концептуальные подходы к комплексному анализу качества трудовой жизни персонала организации, формирующие авторскую позицию по диагностике и управлению КТЖ в условиях социально ориентированной экономики.

Для решения задач исследования автором были использованы три авторские методики: методика выявления приоритетности (относительной значимости) параметров качества трудовой жизни персонала предприятия, базирующаяся на использовании идеи построения мотивационного профиля (Ш. Ричи и П. Мартин); методика функционального анализа качества трудовой жизни, ориентированная на выявление степени реализации восстановительной и стимулирующей функций КТЖ; методика трансформационного анализа параметров КТЖ, нацеленная на диагностику степени их изменения за анализируемый период.

В статье представлены и проанализированы результаты пилотной апробации указанных методик на примере одного из ведущих предприятий г. Бийска Алтайского края, входящего в состав НП «Алтайский биофармацевтический кластер». Акцентировано, что разработанные методики правомерно использовать для комплексной диагностики качества трудовой жизни, а также для составления Паспорта КТЖ персонала предприятия, аккумулирующего результаты профильных мониторингов.

Ключевые слова: качество трудовой жизни (КТЖ), достойный труд, профиль приоритетности, восстановительная и стимулирующая функции КТЖ, трансформационный анализ, методический инструментарий.

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES AND METHODS OF COMPLEX ANALYSIS OF QUALITY OF WORKING LIFE

L.G. Milyaeva,

Biysk Institute of Technology (branch)
FSBEI of HE Polzunov Altai State Technical
University, Biysk, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-3364-5959>

ANNOTATION

The relevance of the research is due to the unmet public need for specialized methodical tools adequate to requirements of the current development of the quality of working life coupled with the achievement of decent work. The key objective of the article is to present innovative methodical tools allowing to expand

and deepen the examined aspects of the quality of working life (QWL) and the results of its pilot testing, confirming typical methods and their correspondence to the intended purpose.

The article indicates the justified validity of the current development of the quality of working life as a stage of decent work. Specific features forming the basis of the concept of decent work have been identified and systematized. A critical analysis has been carried out of the QWL concept and approaches to diagnostics of the achieved QWL level. The article formulates conceptual approaches to the complex analysis of quality of working life of a company's personnel that form the author's position to the QWL diagnostics and management in a socially oriented economy.

To solve the problems of the study, the author used three methods: identifying the priority (relative importance) of the QWL parameters of a company's personnel based on the idea of building a motivational profile (Sh. Richie and P. Martin); functional analysis of the QWL identifying the degree of implementation of the QWL restorative and stimulating functions; and transformational analysis of the QWL parameters aimed at diagnosing the degree of their change during the analyzed period.

The article presents and analyzes the pilot testing results of the specified methods on the example of a leading company in the city of Biysk, Altai Krai, a part of NP Altayskii biofarmatsevticheskii klaster. It has been emphasized that the developed methods are legitimate for complex diagnostics of quality of working life as well as for the QWL Passport of a company's personnel which accumulates the results of specialized monitorings.

Keywords: quality of working life (QWL), decent work, priority profile, QWL restorative and stimulating functions, transformational analysis, methodical tools.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях социально ориентированной экономики ключевой целью регулирования социально-трудовых отношений, возникающих на уровне хозяйствующих субъектов, выступает обеспечение должного уровня качества трудовой жизни (КТЖ) персонала предприятий (организаций). Подтверждением этому является целевой ориентир Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, обуславливающий осознание и восприятие всеми субъектами социально-трудовых отношений ключевых положений концепции поступательного и устойчивого развития качества трудовой жизни, адекватной вызовам современности.

В контексте последнего из отмеченных обстоятельств правомерно подчеркнуть, что в настоящее время реализуется концепция достойного качества труда [1], в 1999 г. представленная широкой общественности генеральным директором Международной организации труда (МОТ) Х.А. Сомавиа на международной конференции труда в Женеве [2]. По мере развития концепции достойного труда углублялась ее содержательная основа, расширялись индикаторы дефиниции «достойный труд», обоснованные Международной организацией труда (МОТ). Постепенно к первоначальным четырем параметрам («гендерное равенство», «свободный труд», «социальное обеспечение» и «социальная защита») добавились новые характеристики достойного труда [3, 4]: «производительный труд»; «безопасный труд»; «труд, при котором

уважаются права человека»; «труд, при котором наемному работнику обеспечивается возможность участвовать в принятии решений»; «адекватный заработок»; «баланс между трудовой и нетрудовой жизнью».

Не секрет, что отличительной особенностью «российского исследовательского подхода» является наделение дефиниции «достойный труд» субъективными характеристиками, отражающими степень удовлетворенности работников различными аспектами трудовой деятельности: «достойный труд – высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены, и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие» [5, с. 16], «достойный труд – это труд, удовлетворяющий индивида по своим моральным, материальным, качественным, количественным и содержательным характеристикам, не наносящий вреда здоровью и способствующий развитию способностей человека» [6, с. 34] и др.

Резюмируя изложенное, правомерно заключить, что развитие концепции достойного труда должно сопровождаться корректировкой содержательных аспектов дефиниции «качество трудовой жизни» [8, 9] и, как следствие, разработкой адекватного методического инструментария диагностики и управления КТЖ.

КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТРАКТОВОК И ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПЕРСОНАЛА

В соответствии с негласным правилом научного этикета, прежде чем анализировать какую-либо проблему и предлагать способы ее решения, необходимо определиться в понятиях.

Так, по мнению одних ученых действенным инструментом управления КТЖ выступает нормирование труда [10, с. 11]; по мнению других исследователей – это охрана труда [11]; по убеждению третьих – социальная политика [12]; по утверждению четвертых [13] – эффективная система стимулирования персонала и т.д. Своеобразным резюме представленных позиций выступает следующая точка зрения: «Качество трудовой жизни можно повысить, изменив в лучшую сторону любые параметры, влияющие на трудовую деятельность людей» [14, с. 78].

Разнообразие представленного управленческого инструментария (наряду с позицией большинства ученых относительно отсутствия единого мнения в определении качества трудовой жизни [12, 15, 16]) обусловило потребность в терминологическом анализе понятия, выявившем различные его трактовки, согласно которым КТЖ – это:

- условие, характеризующееся совокупностью показателей, отражающих трудовую деятельность и удовлетворение личных потребностей работника с позиции реализации и развития трудового и творческого потенциала [10, 15];
- совокупность условий труда, процесса трудовой деятельности и ее результатов, способствующих удовлетворению потребностей работающего [17, с. 7];
- степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность в организации [18, с. 124];
- интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния человека [19, с. 227];
- комплекс факторов, характеризующих, с одной стороны, объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде, а с другой – их отношение к условиям своей трудовой деятельности [20, с. 46];
- важнейший стимул роста производительности труда на передовых предприятиях [21, с. 16];
- систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда в самом широком смысле этого слова, фор-

мирующих реализацию интересов работника и использование его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских) с целью удовлетворения потребностей человека как личности и как работника, и на этой основе развития общества в целом [14, с. 78].

Представляется, что доминирующий сущностный аспект известных трактовок КТЖ сопряжен с двумя взаимосвязанными обстоятельствами:

1) во-первых, с позиционированием качества трудовой жизни как определенных условий труда, характеризующихся различным набором анализируемых параметров;

2) во-вторых, с акцентированием его комплексности (интегральности), выражающейся в совокупности показателей (факторов, свойств), характеризующих удовлетворенность различными составляющими трудовой деятельности.

Подтверждением разнообразия позиций исследователей относительно состава КТЖ выступают результаты выборочных профильных публикаций.

Так, по мнению О.И. Фроловой [22, с. 94] достойное качество трудовой жизни включает десять составляющих: от «интересной работы» до «принятия участия рабочих в решениях, связанных с их работой».

С точки зрения В.А. Андрухова [21, с. 17] качество трудовой жизни формируют семь укрупненных показателей: трудовой коллектив; справедливое вознаграждение за труд; условия труда и состояние рабочего места; руководство организацией; профессиональный рост и карьера; правовая и социальная защищенность; социальная инфраструктура организации.

В качестве параметров качества трудовой жизни Е.Д. Малинин [23, с. 113] предлагает использовать следующие: завершенность труда, общественная значимость труда, временной режим работы, автономность труда, обратная связь.

По мнению А.П. Егоршина [19], показатели КТЖ должны быть сгруппированы по семи подсистемам работы с персоналом: 1) трудовой коллектив; 2) оплата труда; 3) рабочее место; 4) руководство организацией; 5) служебная карьера; 6) социальные гарантии; 7) социальные блага.

Несмотря на кажущуюся разнородность составляющих КТЖ, представленные точки зрения не являются альтернативными, поскольку опираются на схожий набор частных параметров, по-разному разгруппированных по укрупненным параметрам качества трудовой жизни. Например, кто-то из авторов позиционирует, например, «комфортные рабочие условия» и «безопасность и гарантированность работы» [22] как самостоятельные параме-

тры КТЖ, а кто-то [19] – как составляющие укрупненного параметра «рабочее место» и др.

Аналогичное резюме правомерно сделать по результатам сравнительного анализа профильных методик, ключевыми этапами которых выступают:

1) обоснование перечня составляющих КТЖ;
2) оценка анализируемых параметров КТЖ (балльная [21] или уровневая [24]);

3) восприятие типовых уровней КТЖ в контексте с определенными условиями труда, обеспечивающими соответствующий уровень использования трудового потенциала наемных работников. В частности, позиционирование:

- *высокого* уровня КТЖ как условий трудовой жизни, содействующих полному использованию трудового потенциала наемных работников;
- *среднего* уровня КТЖ – как условий труда, содействующих достаточному использованию трудового потенциала;
- *удовлетворительного* уровня КТЖ – как условий труда, содействующих приемлемому уровню использованию трудового потенциала;
- *проблемного* уровня КТЖ – как условий труда, содействующих низкому уровню использованию трудового потенциала;
- *критического* уровня КТЖ – как условий труда, препятствующих использованию трудового потенциала наемных работников.

Между тем на практике нередко возникают ситуации, при которых уровень КТЖ, диагностированный по самоощущению опрошенных работников, не соответствует уровню использования их трудового потенциала и достигнутого качества труда. Причем отклонения возможны в обе стороны: как превышения, так и отставания. Отсутствие явно выраженной стимулирующей функции КТЖ зачастую трансформируется в непонимание сути или, хуже того, в незнание категории «качество трудовой жизни» персоналом предприятий (организаций). В данном контексте очень поучительны выводы, сделанные Л.С. Горскиной [25]: «В результате исследования ряда промышленных предприятий города Омска было выявлено, что около 87% работников предприятий не знают о таком понятии как «качество трудовой жизни», 30% работников говорили о «качестве труда» и лишь 11% работников смогли назвать отдельные показатели, характеризующие качество трудовой жизни».

Концептуальной основой авторской позиции управления качеством трудовой жизни наемных работников является ориентация на реализацию воспроизводственной и стимулирующей функций КТЖ.

Воспроизводственная функция КТЖ состоит в обеспечении условий трудовой деятельности на социально-нормальном уровне, достаточном для формирования качественной рабочей силы и обеспечения приемлемого качества труда (т. е. «степени совершенства трудовой деятельности, характеризующейся качеством ее результатов, прогрессивностью методов, технологии, средств труда, а также организацией работ» [26, с. 170]). Значения параметров, обеспечивающие реализацию воспроизводственной функции КТЖ, логично позиционировать как нормативные, формирующие стандарт качества трудовой жизни персонала анализируемого предприятия (организации).

Стимулирующая функция КТЖ заключается в обеспечении соответствия между достигнутым уровнем конкурентоспособности работника и созданными для его трудовой деятельности условиями. Представляется, что для диагностики стимулирующей функции качества трудовой жизни логично использовать тандем показателей «индивидуальный уровень КТЖ – индивидуальный уровень конкурентоспособности работника». Напомним, что последний уровневый показатель гипотетически может меняться в диапазоне от 0,20 до 1,00. Приемлемо допустимый уровень конкурентоспособности работников устанавливается руководством предприятия самостоятельно, а посему может значительно колебаться.

Диагностику стимулирующей функции КТЖ иллюстрирует типовой формат Карты качества трудовой жизни персонала предприятия (табл. 1), устанавливающий взаимосвязь уровневых показателей.

Предложенный подход к управлению качеством трудовой жизни, базирующийся на взаимосвязи КТЖ с индивидуальным уровнем конкурентоспособности работника [27], составляет концептуальную основу функционального подхода к диагностике качества трудовой жизни, который будет представлен позже.

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ВЫЯВЛЕНИЮ ПРОФИЛЯ ПРИОРИТЕТНОСТИ ПАРАМЕТРОВ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Как отмечалось ранее, в научной среде все еще отсутствует согласованность мнений относительно слагаемых качества трудовой жизни. Сравнительный анализ оценочных подходов обнаружил различие в индикативном представлении одних и тех же параметров. Одни ученые, придерживающиеся «узкого подхода», предлагают для диагностики конкретного параметра КТЖ ограничиться

Таблица 1 / Table 1

Типовой формат Карты качества трудовой жизни персонала предприятия / Typical map of the Quality of working life of a company's personnel

Уровень конкурентоспособности работника	Уровень КТЖ работника	Параметры КТЖ (условное обозначение)				
		$\Pi_1^{КТЖ}$	$\Pi_2^{КТЖ}$	$\Pi_3^{КТЖ}$...	$\Pi_N^{КТЖ}$
Оптимальный уровень конкурентоспособности, полностью соответствующий объективным требованиям рабочего места и субъективным предпочтениям работодателей	Стимулирующий уровень качества трудовой жизни	Улучшенные (сверхнормативные) значения параметров КТЖ, обеспечивающие комфортные, превышающие социально нормальный уровень, условий трудовой деятельности, оказывающие стимулирующий эффект на повышение конкурентоспособности работников				
Приемлемо допустимый уровень конкурентоспособности	Воспроизводственный уровень качества трудовой жизни	Нормативные значения параметров, устанавливаемые стандартом КТЖ предприятия (организации), обеспечивающие условия трудовой деятельности на социально нормальном уровне, способствующие нормальному воспроизводству рабочей силы				
Недопустимый уровень конкурентоспособности	Работник не допускается к работе	—				

Источник / Source: авторская методическая разработка / developed by the author.

использованием 2-3 профильных (прямых) индикаторов («содержание труда полностью соответствует должностной инструкции», «организация работ полностью отвечает требованиям научной организации труда»). Другие – предпочитают «расширительный подход», сопряженный с использованием перечня, дополненного «сторонними» или косвенными индикаторами КТЖ.

В контексте с отмеченным наиболее логичным представляется подход, базирующийся на обосновании перечня требований, которым должны соответствовать параметры достойного КТЖ.

Классическим примером такого подхода является предложенная систематизация элементов [28]: 1) работа должна быть интересной, т.е. характеризоваться высшим уровнем организации и содержательности труда; 2) работники должны получать справедливое вознаграждение за труд и признание своего труда; 3) работа должна осуществляться в безопасных и здоровых условиях труда; 4) надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость; 5) обеспечение возможности использования работниками социально-бытовой инфраструктуры предприятия, включая бытовое и медицинское обслуживание; 6) участие рабочих в принятии решений, затрагивающих их работу и интересы; 7) обеспечение работнику гарантий работы (правовая защищенность), возможности профессионального роста и развития дружеских взаимоотношений с коллегами.

Ключевыми этапами представляемой методики [29] выступают:

- 1) обоснование анализируемых параметров КТЖ;
- 2) обоснование по каждому параметру КТЖ прямых индикаторов;
- 3) выявление профиля приоритетности параметров КТЖ.

Сводные результаты, иллюстрирующие на условном примере реализацию первых двух этапов, представлены в табл. 2.

Подчеркнем, что для выявления профиля приоритетности параметров КТЖ возможно использовать идею [30, с. 16-26], положенную в основу построения «мотивационного профиля». Инструментом сбора анализируемой информации в авторской методике служит Анкета респондента, аккумулирующая десять вопросов-утверждений, каждое из которых содержит три варианта ответа, идентичных прямым индикаторам КТЖ (табл. 3), оцениваемых в баллах. Заполнение Анкеты проводится в соответствии со следующей инструкцией: «Вам нужно распределить 9 баллов между тремя вариантами каждого из утверждений, обозначенных буквами: А, Б, В. Если Вам кажется, что один из вариантов наиболее важен для вас, оцените его в 9 баллов; если вы полагаете его вовсе не существенным, не присуждайте ему ни одного балла; в остальных случаях постарайтесь по собственному усмотрению распределить все 9 баллов между пятью предложенными в каждом утверждении вари-

Таблица 2 / Table 2

**Анализируемые параметры и индикаторы КТЖ персонала предприятия /
Analyzed parameters and QWL indicators of a company's personnel**

Параметры КТЖ	Прямые индикаторы КТЖ
1. Содержание и организация труда	- выполняемые функциональные обязанности соответствуют образовательному и квалификационному уровням работника; - содержание труда способствует профессиональному развитию, созданию ощущения его значимости; - организация труда обеспечивает возможность самостоятельного планирования работы, возможность участия в принятии решений, затрагивающих работу и интересы персонала
2. Рабочее место	- регулярно проводится аттестация рабочего места по условиям труда; - комфортные условия (хорошая мебель, современная оргтехника); - предусматривает обеспечение служебным транспортом, автостоянкой
3. Система стимулирования труда	- достойный оклад (тарифная ставка); - зависимость уровня заработной платы от индивидуальной результативности труда; - обоснованная система премирования
4. Трудовой коллектив	- хороший психологический климат в коллективе; - нормальные отношения с администрацией; - позитивная трудовая мотивация
5. Служебная карьера	- возможность планирования карьеры; - объективная оценка и аттестация персонала; - продвижение работников по заслугам
6. Руководство предприятия	- доверие к руководителям; - стабильная кадровая политика; - обоснованно необходимый надзор со стороны руководства
7. Социальные блага	- предоставление социального пакета, сформированного «по принципу кафе»; - возможность получения льготных кредитов для покупки жилья и/или транспорта; - выплата материальной помощи
8. Социальные гарантии	- страхование жизни работников; - выплата гарантированных пособий; - предоставление отпуска по графику
9. Развитость организационной культуры	- преданность работников предприятию; - регулярное проведение коллективных мероприятий; - система общих корпоративных ценностей
10. Соблюдение трудовых гарантий	- соблюдение прав личности и трудовых гарантий; - эффективное функционирование комиссий по трудовым спорам; - полное выполнение коллективных договоров

Источник / Source: авторская методическая разработка / developed by the author.

антами. Для получения наилучших результатов на вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу».

Анкета респондента (фрагмент)

1. При трудоустройстве отдам предпочтение предприятию, на котором:

- А. Есть возможность планирования карьеры.
- Б. Регулярно проводится аттестация рабочего места по условиям труда.
- В. Осуществляется обоснованно необходимый надзор со стороны руководства предприятия.

2. Для меня очень важно, чтобы в процессе трудовой деятельности:

- А. Организация труда обеспечивала возможность самостоятельного планирования работы, возможность участия в принятии решений, затрагивающих работу и интересы персонала.

Б. Реализовывалась позитивная трудовая мотивация.

В. Осуществлялось соблюдение прав личности и трудовых гарантий.

3. Главными критериями успешного трудоустройства считаю:

- А. Хороший (достойный) оклад (тарифная ставка).
- Б. Предоставление отпуска по графику.
- В. Возможность получения льготных кредитов для покупки жилья и/или транспорта.

4. Никогда не устроюсь на предприятие, на котором отсутствуют:

- А. Доверие к руководителям.
- Б. Обоснованная система премирования.
- В. Система общих корпоративных ценностей.

5. К индикаторам благополучного предприятия отношу:

Матрица опроса респондентов (балльная оценка) / Respondent Survey Matrix (scoring)

Утверждения	Параметры КТЖ									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1		Б			А	В				
2	А			Б						В
3			А				В	Б		
4			Б			А			В	
5				А	В					Б
6	А	Б	В							
7						В		Б	А	
8							А	Б		В
9				А	Б		В			
10	Б	В							А	
Итого (баллы)

Источник / Source: авторская методическая разработка / developed by the author.

А. Хороший психологический климат в коллективе.

Б. Полное выполнение коллективных договоров.

В. Объективную оценку и аттестацию персонала.

6. Желательно, чтобы на моем рабочем месте:

А. Выполняемые функциональные обязанности соответствовали образовательному и квалификационному уровням работника.

Б. Были созданы комфортные условия (хорошая мебель и др.).

В. Реализовывалась зависимость уровня заработной платы от индивидуальной результативности труда.

7. Мне бы очень хотелось, чтобы на предприятии:

А. Регулярно проводились коллективные мероприятия.

Б. Осуществлялось страхование жизни работников.

В. Реализовывалась стабильная кадровая политика.

8. Считаю социально ориентированным предприятие, на котором:

А. Социальный пакет сформирован «по принципу кафе».

Б. Осуществляется выплата гарантированных пособий.

В. Эффективно функционирует комиссия по трудовым спорам.

9. Считаю недопустимым отсутствие на предприятии:

А. Нормальных отношений с администрацией (руководством).

Б. Карьерного продвижения работников по заслугам.

В. Выплаты материальной помощи работникам.

10. Считаю, что эффективность труда повышается, если:

А. Работники преданы предприятию.

Б. Содержание труда способствует профессиональному развитию работников.

В. Работники обеспечены служебным транспортом.

Безусловно, исследователь может сформировать опросник, используя другие (на его взгляд, более обоснованные утверждения).

Каждый из параметров КТЖ может набрать от 27 (максимум) до 0 (минимум) баллов. Переведя баллы, набранные каждым из десяти анализируемых параметров качества трудовой жизни, в относительные величины (проценты от общей суммы баллов, равной в представляемом варианте 90), получим профиль приоритетности (относительной значимости) параметров КТЖ (табл. 4).

Очевидно, что наиболее значимыми параметрами качества трудовой жизни являются:

- 1) система стимулирования труда (16,7%);
- 2) служебная карьера (15,5%);
- 3) соблюдение трудовых гарантий (11,1%).

Соответственно, параметрами-аутсайдерами КТЖ выступают «рабочее место» и «социальные гарантии», доля каждого из которых составляет 6,7%. При анализе полученных результатов следует понимать, что «заниженная» оценка значимости того или иного параметра КТЖ, базирующаяся на субъективном восприятии респондентов, может являться «обратной стороной» его благополучности. То есть, работники предприятия, допустим, полностью удовлетворенные организацией своего рабочего места, считают нужным своими ответами

Таблица 4 / Table 4

Профиль приоритетности параметров КТЖ (условный пример) / Priority profile of the QWLparameters (illustrative example)

Утверждения	Параметры КТЖ									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1		2			5	2				
2	3			3						3
3			4				3	2		
4			5			2			2	
5				2	4					3
6	2	1	6							
7						5		2	2	
8							3	2		4
9				2	5		2			
10	3	3							3	
Итого (баллы)	8	6	15	7	14	9	8	6	7	10
Ранг параметра	5	7	1	6	2	4	5	7	6	3
Относительная значимость, %	8,9	6,7	16,7	7,8	15,5	10,0	8,9	6,7	7,7	11,1

Источник / Source: авторская методическая разработка / developed by the author.

акцентировать внимание руководства предприятия на проблемных (с их точки зрения) параметрах, намеренно усилив их значимость.

Представляется, что предложенный методический подход к выявлению профиля приоритетности параметров КТЖ персонала предприятий правомерно позиционировать и как самостоятельный инструментальный, и как элемент методики оценки достигнутого уровня качества трудовой жизни [12], повышающий объективность диагностики за счет дифференциации относительной значимости параметров КТЖ в разрезе анализируемых категорий респондентов.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Все возрастающая актуальность проблематики обеспечения достойного качества трудовой жизни мотивирует ученых к дальнейшим исследованиям КТЖ (как говорится, и вглубь, и вширь), сопряженным с выявлением и рассмотрением новых аспектов.

В данном контексте внимания заслуживает функциональный подход к диагностике качества трудовой жизни персонала предприятий (организаций), концептуальную основу которого формируют три ключевых момента.

1. Выделение двух основных функций КТЖ (воспроизводственной и стимулирующей), подробно описанных ранее.

2. Диагностирование степени реализации воспроизводственной функции (ВФ) качества трудовой жизни по уровневому профилю, представлен-

ному в типовых градациях (комфортный уровень; приемлемо допустимый уровень; проблемный уровень), устанавливаемых экспертно. Возможны следующие варианты реализации воспроизводственной функции:

ВФ-А. Воспроизводственная функция КТЖ реализуется полностью, если по всем частным и интегральным показателям качества трудовой жизни достигнуты комфортные или приемлемо допустимые уровни и отсутствует проблемный уровень.

ВФ-Б. Воспроизводственная функция КТЖ реализуется частично, если интегральный уровень качества трудовой жизни соответствует приемлемо допустимому, а отдельные частные уровни находятся на проблемном уровне.

ВФ-В. Воспроизводственная функция КТЖ не реализуется, если интегральный уровень качества трудовой жизни соответствует градации «проблемный».

3. Диагностирование степени реализации стимулирующей функции качества трудовой жизни может по индексу соответствия КТЖ ($I_{\text{соот}}^{\text{КТЖ}}$), представляющему частное от деления интегрального уровня КТЖ и уровня конкурентоспособности работника (персонала). Подчеркнем, что возможны три варианта реализации стимулирующей функции.

СФ-А. Стимулирующая функция КТЖ реализуется полностью, если индекс соответствия ($I_{\text{соот}}^{\text{КТЖ}}$) отклоняется от единицы не более чем на 10%, т. е. находится в интервале от 0,90 до 1,10 (включительно).

Таблица 5 / Table 5

Сводные результаты функционального анализа качества трудовой жизни персонала предприятия базового эксперимента / Summary results of the functional analysis of quality of working life of a company's personnel, a basic experiment

Параметры КТЖ	АУП		Рабочие	
	d_i , д.ед.	$y_i^{КТЖ}$	d_i , д.ед.	$y_i^{КТЖ}$
1. Содержание и организация труда	0,12	0,84	0,10	0,85
2. Рабочее место	0,08	0,94	0,08	0,75
3. Система стимулирования труда	0,16	0,75	0,16	0,62
4. Трудовой коллектив	0,08	0,88	0,10	0,86
5. Служебная карьера	0,14	0,70	0,08	0,72
6. Руководство предприятия	0,10	0,92	0,08	0,80
7. Социальные блага	0,09	0,80	0,12	0,75
8. Социальные гарантии	0,07	0,84	0,10	0,75
9. Развитость организационной культуры	0,06	0,75	0,06	0,78
10. Соблюдение трудовых гарантий	0,10	0,92	0,12	0,82
Итого	1,00	0,82	1,00	0,76

Источник / Source: результаты мониторинга КТЖ персонала предприятий НП АБФК (2018 г.) / the results of the monitoring of the QWL of NP ABK personnel (2018).

Примечание: d_i – доля (относительная значимость) параметра КТЖ; $y_i^{КТЖ}$ – частный (по соответствующему параметру) уровень КТЖ.

СФ-Б. Стимулирующая функция КТЖ реализуется частично, если индекс соответствия отклоняется от единицы не более чем на 25%, т. е. находится в интервале от 0,75 до 0,89 или от 1,11 до 1,25 (включительно).

СФ-В. Стимулирующая функция КТЖ не реализуется, если индекс соответствия КТЖ меньше 0,75 или больше 1,26.

Для апробации представленного методического инструментария было выбрано одно из ведущих предприятий г. Бийска – НП «Алтайский биофармацевтический кластер» (НП АБФК), руководство которого «дало добро» на апробацию методики функционального анализа КТЖ персонала. По договоренности с директором НП АБФК указанное предприятие условимся называть «предприятием базового эксперимента (ПБЭ)».

Для реализации ключевой исследовательской задачи персонал ПБЭ был разбит на две категориальные группы: административно-управленческий персонал (АУП) и рабочие (Р). По результатам экспертных оценок были обоснованы следующие функциональные уровни КТЖ (частные – $y_i^{КТЖ}$ и интегральный – $y^{КТЖ}$), позволяющие выявить степень реализации воспроизводственной функции КТЖ:

- комфортный уровень (от 0,90 до 1,00);
- приемлемо допустимый уровень (от 0,60 до 0,89);
- проблемный уровень (от 0,20 до 0,59).

Сводные результаты функциональной оценки

качества трудовой жизни персонала ПБЭ (табл. 5) представлены в разрезе выделенных категорий работников. По результатам анализа правомерно заключить, что воспроизводственная функция КТЖ в обеих группах респондентов реализуется полностью, поскольку все частные и интегральные показатели КТЖ соответствуют приемлемо допустимому или даже комфортному уровню.

Для оценки уровня конкурентоспособности персонала использовалась методика [31], ориентированная на внедрение в систему управления персоналом компетентностного подхода. Не детализируя подробности оценки, подчеркнем, что уровни конкурентоспособности анализируемых групп персонала ПБЭ составили: у АУП – 0,86; у рабочих – 0,67.

Нетрудно подсчитать, что индекс соответствия КТЖ административно-управленческого персонала ПБЭ составит:

$$I_{\text{соот}}^{\text{КТЖ}} = \frac{y^{\text{КТЖ}}}{y_{\text{конк}}^{\text{КТЖ}}} = \frac{0,82}{0,86} = 0,95.$$

Соответственно, индекс соответствия КТЖ рабочих предприятия базового эксперимента равен:

$$I_{\text{соот}}^{\text{КТЖ}} = \frac{0,76}{0,67} = 1,13.$$

Таким образом, правомерно заключить, что стимулирующая функция КТЖ реализуется у административно-управленческого персонала полностью (отклонение сопоставляемых параметров

Таблица 6 / Table 6

Результаты трансформационного анализа параметров качества трудовой жизни персонала предприятия базового эксперимента / Results of the transformational analysis of the QWL parameters of a company's personnel, a basic experiment

Анализируемые параметры КТЖ	Бальная оценка (символ)	Вид зоны	Тип изменения
1. Содержание и организация труда	1,35 (↑)	Зона колебаний	Незначительное улучшение
2. Рабочее место	0,45 (↑)	Мертвая зона	Без осязаемых изменений
3. Система стимулирования труда	2,30 (↑)	Переходная зона	Улучшение осязаемое, но не кардинальное
4. Трудовой коллектив	1,15 (↑)	Зона колебаний	Незначительное улучшение
5. Служебная карьера	0,40 (↓)	Мертвая зона	Без осязаемых изменений
6. Руководство предприятия	1,79 (↑)	Переходная зона	Улучшение осязаемое, но не кардинальное
7. Социальные блага	0,85 (↑)	Зона колебаний	Незначительное улучшение
8. Социальные гарантии	0,90 (↑)	Зона колебаний	Незначительное улучшение
9. Развитость организационной культуры	0,75 (↑)	Зона колебаний	Незначительное улучшение
10. Соблюдение трудовых гарантий	0,45 (↑)	Мертвая зона	Без осязаемых изменений

Источник / Source: результаты трансформационного анализа КТЖ НП АБФК (2018 г.) / the results of the QWL transformational analysis at NP ABK (2018).

составляет 5,0%), а у рабочих – частично (аналогичное отклонение – 13,0%).

Представляется, что предложенный функциональный подход к диагностике качества трудовой жизни персонала, сопряженный с выявлением степени реализации воспроизводственной и стимулирующей функций КТЖ, открывающий новые аспекты исследования сложной социально-экономической категории, достоин тиражирования в профильных изданиях.

ТРАНСФОРМАЦИОННЫЙ АНАЛИЗ ПАРАМЕТРОВ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПЕРСОНАЛА

Важнейшей компонентой комплексного анализа качества трудовой жизни персонала предприятия является трансформационный анализ, концептуальную основу которого формируют два ключевых момента [32].

1. Изменение должно быть существенным (явным, осязаемым, кардинальным и т.д.). Учитывая относительность количественных оценок, для измерения «глубины трансформаций» логично использовать шкалу «описательных градаций». Например, трехуровневую: 1) незначительное (практически не осязаемое) изменение; 2) изменение осязаемое, но не кардинальное; 3) значительное изменение (изменение-преобразование, изменение-трансформация). Подчеркнем, что реализация предложенного подхода сопряжена с разграничением изменений на три зоны: 1) зону колебаний; 2) переходную (промежуточную) зону; 3) зону трансформаций (явных преобразований).

2. Изменение «трансформационного (преобразовательного)» характера априори не может быть мгновенным. Опираясь на компиляционную позицию и собственные наблюдения, анализируемый период должен составлять, как минимум, три года. Тогда для трансформационных исследований, допустим, 2018 г. приемлемо допустимым будет период с 2015 по 2017 г.

Базирующаяся на представленных принципах методика трансформационного анализа КТЖ работника (персонала предприятия) предполагает последовательное выполнение следующих этапов.

Первый этап – обоснование структурных составляющих – параметров КТЖ (табл. 2).

Второй этап – разработка опросной Анкеты, целевой блок которой должен включать (соответственно количеству анализируемых параметров КТЖ) десять вопросов, среди них:

1. Как (подчеркните нужное), по Вашему мнению, за последние три года на предприятии (Вашем рабочем месте) изменились содержание и организация труда (не изменились; изменились незначительно; изменились осязаемо, но не кардинально; изменились значительно)?

.....

3. Как (подчеркните нужное), по Вашему мнению, за последние три года на предприятии (Вашем рабочем месте) изменилась система стимулирования труда (не изменилась; изменилась незначительно; изменилась осязаемо, но не кардинально; изменилась значительно)?

.....

10. Как (подчеркните нужное), по Вашему мнению, за последние три года на предприятии (Вашем рабочем месте) изменилось соблюдение трудовых гарантий (не изменилось; изменилось незначительно; изменилось ощутимо, но не кардинально; изменилось значительно)?

Третий этап – опрос целевых респондентов (в частности, менеджеров по управлению персоналом).

Четвертый этап – обработка материалов опросной статистики, сопряженная с исчислением по каждому параметру КТЖ средней балльной оценки. Для реализации данного этапа целесообразно использовать цифровую символику предлагаемых вариантов ответов: «не изменилась» – 0 баллов; «изменилась незначительно» – 1 балл; «изменилась ощутимо, но не кардинально» – 2 балла; «изменилась значительно» – 3 балла.

Пятый этап – анализ полученных результатов – идентификация произошедших за анализируемый период изменений как качества трудовой жизни персонала в целом, так и ее типовых параметров. Очевидно, что, рассчитав средний балл, можно идентифицировать зону и характер произошедших за анализируемый период изменений: от 0 до 0,5 баллов – мертвая зона (по сути, без изменений); от 0,6 до 1,5 баллов – зона колебаний (с незначительными изменениями); от 1,6 до 2,5 баллов – переходная (промежуточная) зона с ощутимыми, но не кардинальными изменениями; от 2,6 до 3,0 баллов – зона трансформаций (со значительными изменениями-преобразованиями). Таким образом, констатировать наличие структурной трансформации КТЖ персонала правомерно лишь при средней балльной оценке изменения от 2,6 до 3,0. К сожалению, при любом результате меньше 2,6 баллов правомерно резюмировать только наличие различного уровня изменений, но не трансформаций.

В конце 2018 г. представленная методика трансформационного анализа параметров КТЖ персонала успешно прошла пилотную апробацию (табл. 6) на предприятии базового эксперимента (ПБЭ).

Сводные результаты исследования (табл. 6) позволяют заключить:

- *во-первых*, изменение трех изначально благополучных (по состоянию на начало анализируемого периода – на 2015 г.) параметров КТЖ («рабочее место», «служебная карьера», «соблюдение трудовых гарантий») осталось для респондентов практически не замеченным, что подтверждается отсутствием у ПБЭ каких-либо адресных программ, нацеленных на существенную их корректировку;

- *во-вторых*, большинство (пять из десяти анализируемых) удовлетворительных по состоянию на 2015 г. параметров КТЖ, на улучшение которых были направлены умеренные управленческие воздействия, претерпели, по мнению респондентов, незначительное улучшение;
- *в-третьих*, два относительно проблемных на начало анализируемого периода параметра КТЖ («руководство предприятия» и «система стимулирования труда»), на нормализацию которых были нацелены кардинальные управленческие воздействия (существенное обновление аппарата управления, модернизация принципов и методов управления, поэтапный переход на гибкую оплату труда), претерпели, по мнению респондентов, ощутимое улучшение.

Представляется, что основным результатом пилотной апробации предложенного инструментария является его адекватность своему предназначению: способности «улавливать» и обоснованно позиционировать изменения параметров КТЖ, произошедшие за анализируемый период.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Все возрастающая значимость проблематики обеспечения достойного качества трудовой жизни персонала российских предприятий поставила перед учеными ряд задач теоретико-методического характера, одной из которых является разработка (модернизация) профильного методического инструментария, адекватного реалиям времени, предназначенного для комплексной диагностики параметров КТЖ. Представленный методический инструментарий, расширяющий грани познания анализируемого объекта, аккумулирует три новые авторские методики: выявления приоритетов (относительной значимости) параметров КТЖ; функционального анализа качества трудовой жизни, сопряженного с диагностикой степени реализации воспроизводственной и стимулирующей функций КТЖ; трансформационного анализа, нацеленного на оценку глубины изменения за рассматриваемый период параметров КТЖ, базирующейся на восприятии респондентов (работников предприятия). Успешная пилотная апробация представленного методического инструментария на примере предприятия базового эксперимента (ПБЭ), полностью подтвердив адекватность своему предназначению, обосновала правомерность его тиражирования в профильных изданиях.

В заключение необходимо отметить, что данный методический инструментарий логично использовать для составления так называемого

Паспорта качества трудовой жизни персонала предприятия – документа, аккумулирующего результаты мониторинга комплексной диагностики КТЖ (достигнутые частные и интегральный уровни; относительную значимость параметров, степень реализации воспроизводственной и стимулирующей функций КТЖ, данные трансформационного анализа КТЖ) и обоснованные адресные управленческие воздействия, нацеленные на их корректировку.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Зонова О.В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка: автореф. дис. ...канд. эконом. наук, Томск, 2016.
2. МОТ: Достойный труд, доклад Генерального директора, Международная конференция труда, 87-я сессия, Женева, 1999.
3. ILO. 2004. Decent Work: A development paradigm // <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/research/policy.htm>
4. ILO. 2004. Decent Work: The policy process // <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/research/policy.htm>
5. Костин Л.А. Достойный труд в XXI веке // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: круглый стол «Достойный труд в XXI веке». 25 ноября 2005 г. Юбилейные Ломоносовские чтения, посвященные 250-летию Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. М.: ТЕИС, 2005.
6. Зеер Е.Ф. Социально-образовательные аспекты становления «человека труда» // Образование и наука. 2013;(8).
7. Fields G.S. Decent work and development policies. International Labour Review. Vol. 142 (2).
8. Якушева М.С. Эволюция понятия качества трудовой жизни // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2016;(4):36.
9. Смирнова Т.В. Критерии достойного труда в интеллектуальной деятельности: дис. ... канд. эконом. наук. М., 2010. 208 с.
10. Горскина Л.С. Нормирование труда как инструмент управления качеством трудовой жизни (КТЖ) // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2017;(2):9–12.
11. Кузнецова О.В. Охрана труда в контексте управления человеческими ресурсами // Труд и социальные отношения. 2014;(4): 117–123.
12. Миляева Л.Г., Дамбовская А.А. Повышение уровня качества трудовой жизни персонала организации – ключевое направление социальной политики // Социальная политика – социальное партнерство. 2012;(1): 130–136.
13. Стаматин А.В. Методы повышения качества трудовой жизни // Приволжский научный вестник. 2013; (2) (18): 71–75.
14. Рачек С.В., Кушнарева Л.В. Развитие концепции качества трудовой жизни // Управление. 2012; (1–2) (29–30):74–78.
15. Потуданская В.Ф., Лантушенко Л.С. Повышение эффективности труда в условиях управления качеством трудовой жизни: монография. М.: Экономика, 2014. 192 с.
16. Кувалдина Д.С. Тенденции формирования концепций качества трудовой жизни (КТЖ) в современной России // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2015;(22): 62–65.
17. Поп Е.Н. Управление качеством трудовой жизни (на примере г. Горно-Алтайска): автореф. дис. ... канд. экон. наук. Барнаул, 2003.
18. Журавлев П.В. Персонал. Словарь понятий и определений/ П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов. М.: Экзамен, 2013. 318 с.
19. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. 3-е изд. Н.Новгород: НИМБ, 2012. 256 с.
20. Янковская В.И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество. 2003; (2): 46–47.
21. Андрухов В.А. Качество трудовой жизни – основа повышения эффективности труда // В мире научных открытий. 2011;(6) (18): 11–22.
22. Фролова О.И. Составляющие элементы высокого качества трудовой жизни // Международный научно-исследовательский журнал. 2016;(9) (51): 90–94.
23. Малинин Е.Д. Организационная культура. Зарубежный опыт. Управление КТЖ // ЭКО. 2002;(11): 113–129.
24. Миляева Л. Управление качеством трудовой жизни персонала организаций // Человек и труд. 2009;(11):53–56.
25. Горскина Л.С. Качество трудовой жизни на промышленных предприятиях – миф или реальность // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017;(2) (96).
26. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2005.
27. Миляева Л.Г. Критический анализ трактовок и подходов к управлению качеством трудовой жизни персонала предприятий // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017;(8) (Ч. 2): 67–70.
28. Seashore St.E. The Future of Work: How It May Change and What It May Mean // Industrial and Labor Relations Report. Fall 1975. P. 14–16.
29. Миляева Л.Г. Методические аспекты выявления профиля приоритетности параметров качества трудовой жизни персонала предприятий // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2018;(5) (Ч. 1): 51–54.
30. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с.
31. Миляева Л.Г., Бавыкина Е.Н. Управление конкурентоспособностью персонала в условиях реализации компетентностного подхода: монография. Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2015. 186 с.
32. Milyaeva L.G., Milyaev V.D. Identification of structural transformations of professional competence of personnel // Problem of economy and management. 2013;(8): 59–63.

REFERENCES

1. Zonova O.V. Quality of working life in the Russian Federation: measurement and assessment: extended abstract of Cand. Sci. (Econ.) Dissertation, Tomsk, 2016.
2. ILO: Decent work. Report of the Director-General, International Labor Conference, 87th session, Geneva, 1999.
3. ILO. 2004. Decent Work: A development paradigm // <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/research/policy.htm>
4. ILO. 2004. Decent Work: The policy process // <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/research/policy.htm>
5. Kostin L.A. Decent work in the XXI century // Decent work is the highest goal and vital necessity: the round table "Decent work in the XXI century". November 25, 2005. The Lomonosov readings devoted to the 250 anniversary of the Lomonosov Moscow State University. M.: TEIS, 2005.
6. Zeer E.F. Socio-educational aspects of the formation of "human labor" // Education and Science. 2013. No 8.
7. Fields G.S. Decent work and development policies. International Labour Review. Vol. 142 (2).
8. Yakusheva M.S. Evolution of the concept of quality of working life // Tomsk State University Bulletin. Economy. 2016. No 4 (36).
9. Smirnova T.V. Criteria of decent work in intellectual activity: extended abstract of Cand. Sci. (Econ.) Dissertation. M, 2010. – 208 p.
10. Gorskina L. S. Labor Rationing as a Tool for Managing the Quality of Working Life (QWL) // Modern science: Actual Problems of Theory and Practice. Series: Economics and Law. 2017. No 2. 9-12 p.
11. Kuznetsova O.V. Labor protection in the context of human resources management // Labor and the social relations. 2014. No 4. 117-123 p.
12. Milyaeva L.G., Dambovskaya A.A. Improving the quality of working life of a company's staff is a key direction for social policy // Social policy is social partnership. 2012. No 1. 130-136 p.
13. Stamatin A.V. Methods to improve the quality of working life // Volga scientific bulletin. 2013. No 2 (18). 71-75 p.
14. Rachek S.V., Kushnareva L.V. Development of the concept of quality of working life // Upravlenets. 2012. No 1-2 (29-30). 74-78 p.
15. Potudanskaya V.F., Lantushenko L. S. Improving the efficiency of labor in managing the quality of working life: a : monograph. M.: Economy, 2014. – 192 p.
16. Kuvaldina D.S. Trends in the formation of the concepts of quality of working life (QWL) in modern Russia // Economics and Management: analysis of trends and development prospects. 2015. No 22. 62-65 p.
17. Pop E.N. Management of quality of working life (example of Gorno-Altaysk): extended abstract of Cand. Sci. (Econ.) Dissertation. Barnaul, 2003.
18. Zhuravlev P.V. Personnel. Dictionary of concepts and definitions / P.V. Zhuravlev, S.A. Kartashov, N.K. Mausov. M.: Examination, 2013. – 318 p.
19. Egorshin A.P. Human Resource Management: a textbook for universities. 3rd edition. N. Novgorod: NIMB, 2012. –256 p.
20. Yankovskaya V.I. The main components of the quality of working life // Standards and quality. 2003. No 2. 46-47 p.
21. Andrukhov V. A. Quality of working life s a basis for improving labor efficiency // In the world of scientific discoveries. 2011. №6 (18). 11-22 p.
22. Frolova O.I. Components of the high quality of working life // International Scientific Research Journal. 2016. No 9 (51). 90-94 p.
23. Malinin E.D. Organization culture. Foreign experience. Management of QWL // ECO. 2002. No 11. 113-129 p.
24. Milyaeva L. Management of the quality of working life of a company's personnel // Man and Labor. 2009. No 11. 53-56 p.
25. Gorskina L. S. Quality of working life on industrial enterprises –a myth or reality // Management of economic systems: electronic scientific journal. 2017. No 2 (96).
26. Rayzberg B.A., Lozovsky L.Sh., Starodubtsev E.B. Modern economic dictionary. M.: INFRA-M, 2005.
27. Milyaeva L.G. Critical analysis of interpretations and approaches to management of the quality of working life of a company's personnel // Competitiveness in the global world: economy, science, technologies. 2017. No 8 (P. 2). 67-70 p.
28. Seashore St.E. The Future of Work: How It May Change and What It May Mean//Industrial and Labor Relations Report. Fall 1975. P. 14–16.
29. Milyaeva L.G. Methodological aspects of identifying the priority profile of the quality of the working life parameters of a company's personnel // Competitiveness in the global world: economy, science, technologies. 2018. No 5 (P.1). 51-54 p.
30. Richie Sh., Martin Item. Managing motivation: manual for universities / Translated from English, edited by professor E.A. Klimov. M.: UNITY-DANA, 2004. – 399 p.
31. Milyaeva L.G., Bavykina E.N. Managing personnel competitiveness in terms of the implementation of the competence approach: monograph. Novosibirsk: Siberian University Publishing House, 2015. - 186 p.
32. Milyaeva L.G., Milyaev V.D. Identification of structural transformations of professional competence of personnel//Problem of economy and management. 2013. No 8. River 59–63.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Миляева Лариса Григорьевна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики предпринимательства Бийского технологического института (филиала) ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова», Бийск, Россия
E-mail: lgm17@bti.secna.ru

ABOUT THE AUTHOR

Milyaeva Larisa Grigor'evna, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department of business economics, Biysk Technological Institute, FSBEI HE "Polzunov Altai State Technical University", Biysk, Russia
E-mail: lgm17@bti.secna.ru

УДК 331.101.6

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПИСАНИЮ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Д.Н. Платыгин,

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Н.М. Сладкова,

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель статьи – разработка единых требований к описанию лучших практик по реализации проектов изменений на российских предприятиях, направленных на повышение производительности труда. Актуальность темы во многом определяется запросом бизнеса на тиражирование успешных решений повышения производительности труда.

Отсутствие базы данных, системно описанных в едином стандарте проектов по повышению производительности труда, снижает темпы быстрого распространения положительного опыта. В статье отражены следующие результаты исследования: изучены практики российских предприятий внедрения методологии «бережливого производства» в локальных проектах; сформирована модель описания лучшей практики (структура и инструменты описания); выделена лучшая практика (из предприятий – участников исследования) локального внедрения «бережливого производства» для внесения в российскую базу данных по внедрению проектов по повышению производительности труда и тиражированию.

Авторами были использованы такие методы, как анкетирование, интервьюирование, анализ и обобщение, структурирование и моделирование. В статье дано описание результатов исследования на предприятиях, где реализованы успешные проекты по повышению производительности труда, где организация труда предполагает: высокую вовлеченность и мотивированность лидера в осуществление организации труда на высоком уровне с наименьшими издержками; эффективность в организации труда при постоянной работе по исключению текущих и прогнозируемых потерь; эргономику каждого рабочего места и др. Результаты исследования могут быть использованы при разработке и корректировке стандартов единой модели описания лучшей практики и апробации механизмов отбора лучших проектов по единым требованиям для их использования бизнесом, а также исследователями, занимающимися разработкой методов и технологий управления производительностью труда российских предприятий.

Описание лучшей практики организации труда российских предприятий в проектах по повышению производительности труда по единым требованиям и заданной структуре может осуществляться предприятием самостоятельно для накопления внутри предприятия и дальнейшего использования информационной базы данных лучших управленческих решений.

Ключевые слова: производительность труда, организация труда, структура и методы описания лучших управленческих практик, уровень зрелости практики, эффективность проектов изменений.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE DESCRIPTION THE BEST THE PRACTICIAN ON INCREASE IN LABOUR PRODUCTIVITY

D.N. Platygin,

Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

N.M. Sladkova,

Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

SUMMARY

The purpose of the article is to develop uniform requirements to describe best practices for realization change projects aimed at improving labor productivity at Russian enterprises. The relevance of the topic is largely determined by the request of business to replicate successful solutions to increase labor productivity.

Reduced distribution of positive experience is due to the lack of a database with a single standard of projects on improving labor productivity. The article reflects the following research results: practices of Russian enterprises in implementing the "lean production" methodology in local projects; a model for describing best practices (structure and description tools); the best practice (among the enterprises participating in the study) of the local implementation of "lean production" to be included in the Russian database of projects on increasing labor productivity and replication.

The authors used the methods of questioning, interviewing, analysis and synthesis, structuring and modeling. The article describes the research results at the enterprises where the projects on increasing labor productivity have been successful and the organization of labor implies: high involvement and motivation of the leader in organizing labor at a high level with lowest costs; efficiency in organization of labor with ongoing elimination of current and projected losses; ergonomics of each workplace, etc.

The research results can be used to develop and adjust standards for a unified model of describing best practices and testing mechanisms for selecting best projects by uniform requirements for business and researchers who develop methods and technologies for managing labor productivity at Russian enterprises.

The enterprise may independently describe the best organization of labor at Russian enterprises in projects on improving labor productivity according to uniform requirements and a given structure in order to accumulate and use the database of the best management decisions.

Keywords: labor productivity, organization of labor, structure and methods of describing best management practices, maturity level of practice, efficiency of change projects.

ВВЕДЕНИЕ

Многие руководители предприятий во всем мире пытаются найти ответы на следующие вопросы: как стать успешнее, как стать лидером, как добиться конкурентоспособности. Они ищут ответы не столько в теоретических трактатах, сколько в реальном практическом опыте своих коллег, партнеров и конкурентов. Опыт повышения производительности труда широко представлен в статьях, эссе, книгах (например, Дж. Коллинз «От хорошего к великому» [4], М. Портер «Конкуренция» [7], Д. Нортона и Р. Каплана «Стратегические карты» [6] и многих других бизнес-бестселлерах), в которых превалирует описание опыта зарубежных компаний – мировых лидеров по доходу, капитализации, производительности труда. Как правило, это захватывающие истории, но в них трудно найти ответы на конкретные вопросы, интересующие тех бизнесменов и предпринимателей, которые задались амбициозной целью повторить ярко описанный успех или достичь своей высокой цели.

Президент РФ В.В. Путин в 2017 г. отметил необходимость выработки и реализации неотложных мер по повышению производительности труда в России с концентрацией внимания на условиях, технологиях и методах повышения производительности труда на уровне предприятий. Это послужило импульсом к принятию национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», утвержденного президиумом Совета

при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам 24 сентября 2018 г., и созданию АНО «Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда» по решению того же органа 18 декабря 2018 г. В качестве одного из механизмов намеченного прорыва в росте производительности труда следует предложить механизм отбора и систематизации, изучения, внедрения лучших практик в данной области.

**РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ ОПИСАНИЯ
УСПЕШНОЙ ПРАКТИКИ ПОВЫШЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

При разработке модели описания успешной практики повышения производительности труда возникли следующие вопросы: чего же не хватает в большом объеме информации по описанию лучших практик повышения производительности труда? Каким должно быть это описание, чтобы оно стало основой для разработки типовых управленческих решений, которые можно тиражировать с учетом особенностей конкретного предприятия? Как отбирать лучших из тех, кто свой опыт считает успешным? Каковы его критерии и механизмы достижения? Для поиска ответов на эти вопросы в 2017 г. было проведено исследование ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по разработке модели описания успешной практики (далее – МОУП) повышения производительности труда и механизма

отбора лучшей практики для подготовки типовых управленческих решений.

Разработка МОУП основывалась на ряде принципиальных подходов, отраженных в научных исследованиях и практике. Современный зарубежный опыт и практика крупного российского бизнеса показывают, что более высокие результатов в области качества продукции и производительности труда добиваются предприятия, на которых организация труда рассматривается как **социотехническая система**, основанная на тесном взаимодействии двух подсистем – технической и социальной (социально-организационной), связанных с ценностными установками лидера, коллектива, работника; традициями и атрибутами социальной жизни конкретного региона (рис. 1).

В **технической подсистеме** организации труда на современном этапе особое значение придается уровню механизации, автоматизации, роботизации, цифровизации максимального количества рабочих мест и большинства трудовых процессов предприятия.

Социально-организационная подсистема является основой для сближения уровней развития техники и создания благоприятных производственных условий, обогащения содержания труда, развития и широкого применения творческих способностей работников, совершенствования трудовых процессов [3] через различные системы управления с использованием разных управленческих инструментов и технологий.

Системный подход в теории и бизнес-практике стал одним из широко востребованных, позволяющих осмыслить роль и влияние всех подсистем и элементов на результат конечной деятельности, для достижения которого существует или организована конкретная система. Широкое использование в практике современных предприятий получили следующие системы управления:

- **управление по целям** (англ. *Management by Objectives*, далее – МВО); впервые термин был введен и популяризирован П. Друкером в 1954 г. в книге “The Practice of Management” [8];
- **Balanced Scorecard (BSC)**, или **система сбалансированных показателей** (далее – ССП) – относительно новая технология, разработана в 1990-е годы профессором Гарвардской школы экономики Д. Нортоном и генеральным директором консалтинговой компании Balanced Scorecard Collaborative Р. Капланом [5];
- **система менеджмента качества** (далее – СМК). История стандартов качества ISO начи-

нается с британских стандартов BSI 5750. Они были разработаны Британским институтом стандартов (British Standard Institute – BSI) в 1979 г. В свою очередь, эти стандарты формировались на базе американских военных стандартов MIL-Q9858, принятых в конце 1950-х годов в США;

- **система управления знаниями** (далее – СУЗ): первые монографии и публикации Карла Виига [2], в которых используется данный термин, относятся к 1986 г.

Следует отметить, что на российских предприятиях социально-организационная подсистема недостаточно развита и является одним из барьеров роста производительности труда. Главными причинами, препятствующими росту производительности труда в России, по данным исследования, опубликованного Mckinsey & Company в 2009 г., являются пять причин, среди которых три относятся к внутренним характеристикам предприятия, а именно: неэффективная организация труда, дефицит профессиональных навыков, устаревшие методы управления производством, которые являются составными частями **социально-организационной подсистемы** (рис. 2). Влияние на производительность качества работы по организации труда и управлению человеческим капиталом отражено в исследованиях Дж. Коллинза [4].

Социально-организационная система не может быть описана в двух–трех измерениях. Она, по нашему мнению, представляет собой многомерный куб с множеством внутренних связей и зависимостей (рис. 3 и 4).

В этом случае следует определить, можно ли использовать структуру социально-организационной подсистемы для разработки модели описания успешной практики повышения производительности труда.

Мы исходили из того, что ключевые элементы социотехнической системы (по сути, системы трудовой деятельности предприятия) должны отражаться в любом проекте предприятия, в том числе и проекте по внедрению изменений, направленных на повышение производительности труда.

В модель описания успешной практики была заложена оценка того, имеет ли социально-организационная подсистема этого проекта фактическое подтверждение эффективности по ключевым показателям и как характеризуется уровень зрелости ее элементов на разных этапах проекта внедрения изменений (с учетом жизненного цикла проекта И.К. Адизеса) [1]. К таким элементам относятся:

Социально-организационная подсистема	Системы управления (целями, качеством, производством, персоналом, знаниями, рисками)	Инструменты и технологии управления
	Процессы предприятия	
	Условия труда	
	Ценностно-мотивационная среда	
	Человеческий капитал	
Техническая подсистема	Цифровизация	
	Роботизация	
	Автоматизация	
	Механизация	

Рис. 1 / Fig. 1. Ключевые элементы системы организации труда на предприятии / Key elements of organization of labor at the enterprise

Источник / Source: составлена авторами в рамках научно-исследовательской работы «Разработка концепции результат-ориентированной системы труда», выполненной ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2017 г. / compiled by the authors within the research work "Development of the concept of a result-oriented labor system", executed by the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation in 2017.

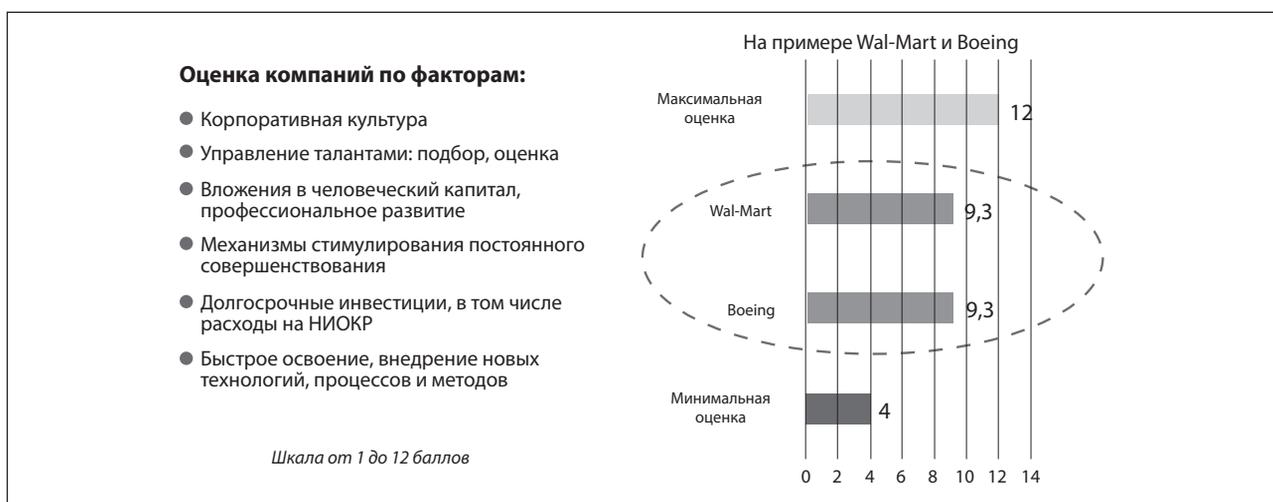


Рис. 2 / Fig. 2. Оценка факторов, влияющих на производительность труда компаний – лидеров производительности / Assessment of factors affecting the productivity of companies – leaders of productivity

Источник / Source: на основе данных исследований бизнес-школы Стэнфордского университета / based on the research data of the Stanford University Business School.

- системы управления предприятием (целями и/или ценностями, производством, качеством, рисками, талантами, знаниями и др.);
- человеческий капитал (уровень компетенций и квалификаций, результативность на каждом рабочем месте и индивидуальная мотивация работников);
- процессы предприятия или организации (производственные, управленческие, обеспечивающие развитие и внедрение инноваций), комбинация и пропорции которых определяют модель организационной структуры (линейно-функциональную, дивизиональную, проектно-матричную и др.);
- общие условия труда (охрана труда, эргономика, информатизация и автоматизация);
- корпоративная ценностно-мотивационная среда, формирующая принципы трудовых отношений и отношение каждого человека к труду на предприятии.

Важным было определить уровни зрелости перечисленных элементов и причины отклонения от эталонных параметров, сопоставить с показателями фактической эффективности и выбором той или иной современной управленческой технологии и инструмента (ССП, СМК, «бережливое производство», ключевые показатели эффективности (далее – КПЭ), научная организация труда (далее – НОТ), и др.), которые были направлены на исключение потерь, преодоление «барьеров» роста производительности либо на стимулирование дальнейшего роста производительности.

Модернизация производства (техническая подсистема) без учета перечисленных элементов как факторов, влияющих на производительность труда, практически всегда приводит к потере эффективности, к изменению целевых показателей проекта: затягиванию сроков, затратам дополнительных финансовых и человеческих ресурсов и т.д.

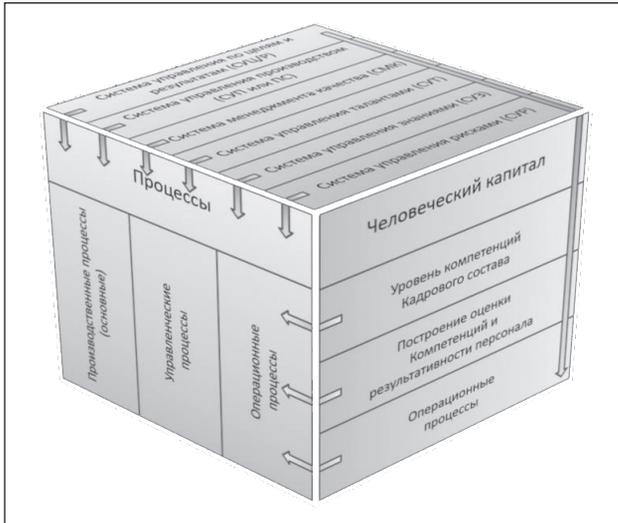


Рис. 3 / Fig. 3. Процессы социально-организованной системы / Processes of the socially organized system

Источник / Source: модель разработана авторами в рамках научно-исследовательской работы «Разработка концепции результат-ориентированной системы труда», выполненной ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2017 г. / developed by the authors within the research work "Development of the concept of a result-oriented labor system", executed by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation in 2017.

МОДЕЛЬ ОПИСАНИЯ УСПЕШНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРАКТИК РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И МЕХАНИЗМ ВЫДЕЛЕНИЯ ЛУЧШИХ ПРАКТИК

Приступая к разработке МОУП по повышению производительности труда, мы исходили из того, что уникальные практики, как правило, формируются лидерами и их командами на предприятиях из стандартных элементов (технологий, методов, инструментов и т.д.) и выражаются в комбинировании этих элементов в определенных соотношениях при реализации управленческих решений.

Необходимо было изучить реальный опыт российских предприятий комбинирования стандартных элементов для достижения целей роста производительности труда и разработать алгоритм отбора из всех описываемых практик лучших, которые могут приниматься в дальнейшем как эталонные, и затем использовать их как основу для формирования типовых управленческих решений, тиражируемых на других предприятиях.

Для исследования (в период июль-декабрь 2017 г.) эффективности реализации проектов по повышению производительности труда были отобраны пять предприятий, которые уже длительное время занимались вопросом повышения производительности труда. Для обеспечения конфиденциальности и независимости оценки

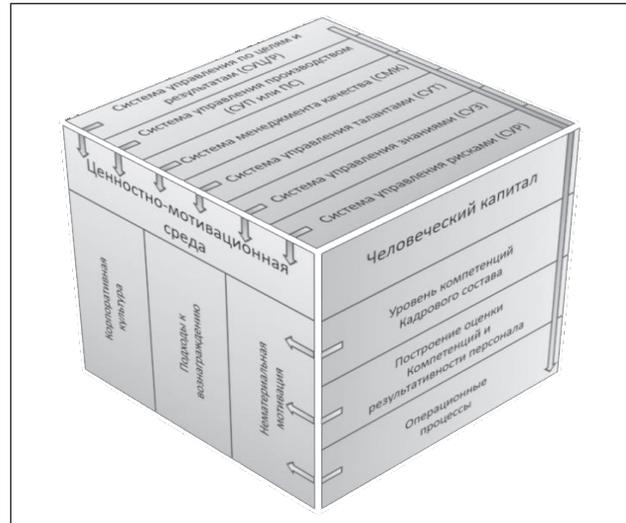


Рис. 4 / Fig. 4. Ценностно-мотивационная среда социально-организованной системы / Value-based motivational environment of the socially organized system

Источник / Source: модель разработана авторами в рамках научно-исследовательской работы «Разработка концепции результат-ориентированной системы труда», выполненной ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2017 г. / developed by the authors within the research work "Development of the concept of a result-oriented labor system", executed by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation in 2017.

экспертами, предприятиям были присвоены коды, и все данные предприятий были представлены в кодированном формате. Предприятия, включенные в список пилотных для отбора лучшей практики, соответствовали заданным требованиям:

1. Практика повышения производительности внедрена либо в рамках предприятия в целом, либо в одном из цехов/подразделений.
2. Проект по повышению производительности труда завершен и принято решение об использовании такой практики в менеджменте.
3. Все процессы, методы, требования к рабочему месту, логистике, квалификации и компетенциям персонала зафиксированы в документах для их применения в постоянной деятельности и дальнейшего формирования типового решения.
4. Подтверждена экономическая эффективность управленческой практики. Эффективность управленческой практики / технологии / инструмента повышения производительности труда может считаться доказанной, если она подтверждена показателями производительности на предприятии до и после завершения проекта при их корректности (проверка по SMART плановых показателей проекта).

Систематизация практик предприятий осуществлялась с учетом масштаба объектов проекта изменений и уровня его цели (табл. 1).

Необходимость сопоставления практик требовала разработки единой формы описания практики, которая предполагала следующее.

Собранная информация должна быть отражена в матрице, которая имеет структуру, построенную на основе принципов СМК, а также системы управления рисками и позволяет сопоставлять фактические данные по практикам в Excel.

По вертикали табл. 1 зафиксирован уровень целей проекта: стратегический, тактический, операционный.

По горизонтали табл. 1 определены объекты изменений на предприятии.

Пересечение данных позволяет описать следующие элементы, характеризующие уровень зрелости описываемой практики, а именно: методология, документы, процессы, организационная структура, человеческий капитал, информатизация, отчетность, подтвержденная фактическая эффективность проекта по этапам и в целом.

Статистические и финансовые данные должны быть обработаны и представлены в виде графических отчетов, а также структурированной информации, необходимой для описания существенных деталей проекта, включая причины замедления темпов его реализации, сопротивления, риски, а также способы решения проблем. В момент апробации методики обработка структурированной информации может производиться вручную, а в дальнейшем, при накоплении большого массива данных, – в методологии Big Data.

Упрощение данных по проекту и формирование графических отчетов в автоматизированном режиме осуществляются для дальнейшего (при необходимости) дополнения информации для бенчмарки предприятия и для ведения актуальных баз данных.

Эффективность практики может быть подтверждена только через предоставление фактических показателей проекта с их группировкой по категориям: целевой (завершающий) и опережающий показатели. При отсутствии сопоставимых показателей (и методики их расчета) проектов предприятия должны предоставить фактические исходные данные (до начала проекта и после его завершения), которые позволят рассчитать сопоставимый показатель, например: временные трудозатраты участников проекта на процесс (действие) до проекта и после него.

Для снижения субъективизма при предоставлении описательной части информации методика предусматривает заполнение специальных анкет с полем для развернутого ответа (комментария или

дополнения) и вариативностью численных ответов на закрытые вопросы. Анкета содержит три блока, закрепленные в формате Excel на отдельных листах.

Для заполнения анкет была сформирована референтная группа участников каждого проекта (включая заказчика и потребителя конечного результата проекта).

В основу подбора участников был положен метод «360 градусов», при котором анкеты заполняют не менее пяти человек (с должностями/ролями в проекте разных уровней) независимо друг от друга и конфиденциально.

Существенным в структурированном описании практики является выделение четырех этапов реализации проекта внедрения изменений на предприятии, которые, по сути, отражают степень (уровень) зрелости данной практики в соответствии с жизненным циклом И.К. Адизеса [1]. На этапе, когда есть возможность получить подтверждение эффективности используемой практики, появляется возможность ее тиражирования в дальнейшем. Успешная практика описывается по следующим этапам.

Этап 1: базовый. При описании этого этапа важно выяснить, как происходят формирование агентов влияния, обучение агентов планируемых изменений, разработка концепции практики, программы изменений (дорожной карты), создание информационной среды, расписание процедур и т. д.

Этап 2: развитие. На этом этапе важно определить, как происходит внедрение изменений: что тормозит его, что ускоряет? Какова психологическая атмосфера на предприятии при проведении изменений? Как осуществляются массовое обучение и информирование работников? В чем причины отклонения от плановых сроков?

Этап 3: стабилизация. В рамках этого этапа необходимо уточнить, как фиксируются успехи и достижения, в каких показателях. Как формируются лидеры изменений? Как отражаются нормирование и стандартизация процессов, новые нормы и стандарты в регламентах, положениях и прочих документах, формируются системы мотивации в новых условиях? Как определяются и закрепляются элементы управления, пригодные для дальнейшего тиражирования (инструменты, технологию, решения и проч.)?

Этап 4: подтвержденная эффективность. В описании данного этапа существенным является анализ фактических данных по ряду показателей, относящихся к мониторингу производительности на предприятии, на основе которых можно сделать выводы о позитивном влиянии внедренной управ-

Таблица 1 / Table 1

Масштаб объектов – проекта изменений /Scale rate of change project objects

Уровень цели проекта	Объекты изменений		
	Системы управления	Организационная структура, процессы, HR	Рабочее место, инструменты управления
Стратегический	Формирование производственной системы на основе «бережливого производства» цеха/ подразделения		
Тактический		Исключение/сокращение потерь при централизации кадрового администрирования (кадрового документооборота)	
Операционный			Изменение эргономики рабочего места с учетом «исключения потерь»

Источник / Source: разработана авторами в рамках научно-исследовательской работы «Разработка концепции результат-ориентированной системы труда», выполненной ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2017 г. / developed by the authors within the research work "Development of the concept of a result-oriented labor system", executed by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation in 2017.

ленческой практики организации труда на уровень его производительности. Кроме того, может быть оценено соотношение вложений в практику и суммы приносимых ими эффектов. На этом этапе требуется либо корректировка практики с учетом результатов проекта, либо закрепление управленческой практики во всех внутренних и внешних документах предприятия для переноса практики на другие цеха и подразделения, а также вовне.

При анализе соотношения уровней зрелости элементов организации труда и подтвержденной эффективности практики использовались следующие показатели проекта внедрения изменений.

Стоимость внедрения практики повышения производительности труда. Фактические данные о затратах на разработку и внедрение управленческой практики на каждом этапе.

Критерии:

- % затрат на проект относительно общего бюджета предприятия;
- % отклонений фактических затрат от плановых.

Расчеты по совокупному показателю эффективности инвестиций в проект внедрения новой практики.

Критерий:

- ROI.

Скорость внедрения управленческой практики. Для определения скорости внедрения управленческой практики на предприятии необходима информация не только о промежутке времени от начала разработки и до финального этапа ее внедрения, но и последовательно о периодах от начала до конца каждого этапа разработки и внедрения управленческой практики.

Критерий:

- количество месяцев всего и по этапам. Качество человеческого капитала оказывает решающее влияние на скорость внедрения изменений и результат проекта.

Критерии:

- % изменений, произошедших в кадровом составе за время разработки и внедрения управленческой практики на предприятии с экономическим эффектом:
 - замены;
 - сокращения;
 - высвобождения;
- эффективность проведенного обучения сотрудников предприятия. Требование измеряется через следующий критерий:
 - оценка уровня компетенций сотрудников до и после обучения.

Аутентичность понятийного аппарата, целей, инструментов проекта внедрения изменений означает доступность, ясность, понятность, восприятие на интуитивном уровне. Это важно для того, чтобы оценить, насколько сложным будет процесс внедрения практики, каково вероятное сопротивление персонала на других предприятиях, а также составить прогноз необходимого дальнейшего обучения.

Критерий:

- измеряется экспертно, через анкету удовлетворенности участников проекта.

Сбор данных по предприятиям, предложившим свой опыт в качестве изучения и отбора лучшей практики, был реализован с описанным выше инструментарием на каждом предприятии

в течение одной недели через проведение анкетирования и интервью с ключевыми сотрудниками (участниками проекта по повышению производительности труда).

Важными моментами при сборе данных по успешным практикам были фиксация областей, в которых было сложнее всего реализовать изменения, и поиск причин затруднений, которые вели к снижению успеха.

В результате анализа данных были сформированы графические отчеты по исследуемым проектам.

Общей для всех проектов была следующая цель: осуществить реинжиниринг и совершенствование работы в области производственных процессов (см. лепестковую диаграмму на рис. 5).

Второй по значимости задачей пилотных предприятий (три из четырех предприятий) в ходе реализации практики была организация работы с персоналом по преодолению сопротивления, обучению новым компетенциям, внедрению новых подходов к мотивации участников проекта, развития производственной культуры, направленной на усиление заинтересованности каждого работника в качестве создаваемой предприятием ценности для рынка и повышение производительности труда предприятия (рис. 6 и 7).

Самый успешный проект внедрения изменений, что показывает матрица эффективности (рис. 7), определен по фактически предоставленным данным (производительность на начало и конец проекта / срок внедрения) у предприятия 4.

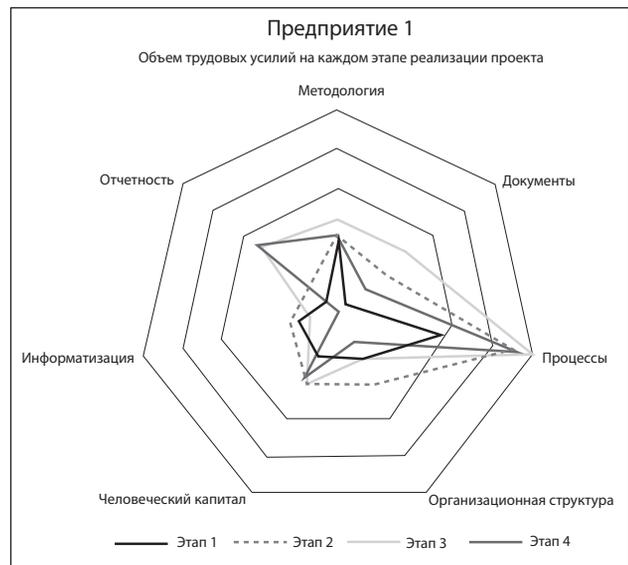


Рис. 5 / Fig. 5. Фокус внимания при внедрении (предприятие 1) / Focus on implementation (enterprise 1)

Источник / Source: рисунок разработан авторами в рамках научно-исследовательской работы «Разработка концепции результат-ориентированной системы труда», выполненной ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2017 г. / developed by the authors within the research work "Development of the concept of a result-oriented labor system", executed by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation in 2017.

Предприятие 4 отличалось от других предприятий высокой концентрацией внимания на формировании комплекса обеспечения и сквозного мониторинга процессов, адаптированного к особенностям предприятия и направленного на формирование культуры постоянного совершенствования производственных процессов.

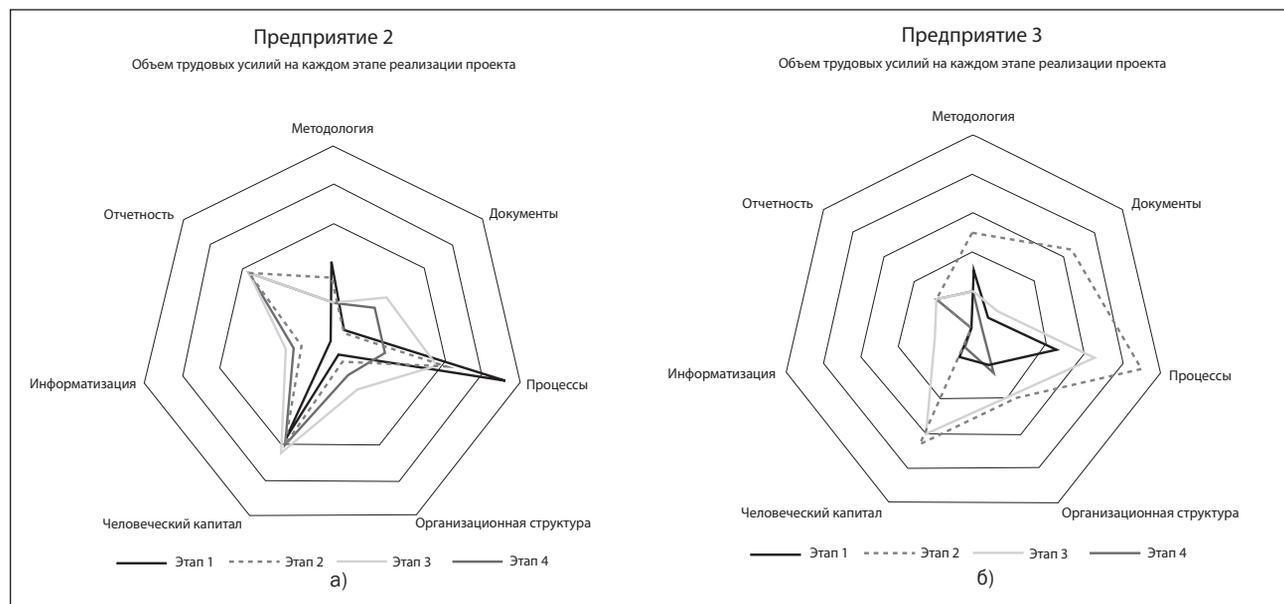


Рис. 6 / Fig. 6. Фокус внимания при внедрении: предприятия 2 (а) и 3(б) / Focus on implementation: enterprises 2 (a) and 3(b)

Источник / Source: рисунок разработан авторами в рамках научно-исследовательской работы «Разработка концепции результат-ориентированной системы труда», выполненной ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2017 г. / developed by the authors within the research work "Development of the concept of a result-oriented labor system", executed by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation in 2017.

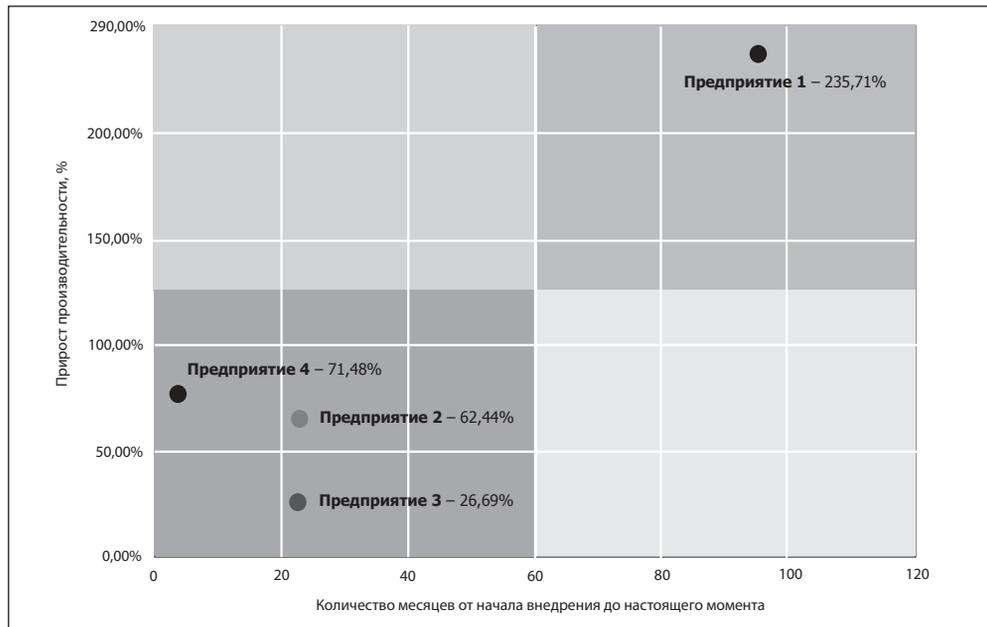


Рис. 7 / Fig. 7. Матрица «Эффективность внедрения практики» / Matrix "Efficiency of practice implementation"

Источник / Source: рисунок разработан авторами в рамках научно-исследовательской работы «Разработка концепции результат-ориентированной системы труда», выполненной ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2017 г. / developed by the authors within the research work "Development of the concept of a result-oriented labor system", executed by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation in 2017.

Проведенный графический анализ (рис. 8) демонстрирует, что все описываемые практики большие трудности испытывали при освоении выбранной методологии: управленческих технологий и инструментов «бережливого производства», СМК, инструментов теории ограничений, методов постановки и управления по КПЭ. Сложности с методологией возникали практически на всех этапах. Однако (по итогам дополнительного интервью) только на одном предприятии признались экспертам, что сложности с методологией сохранялись даже на этапе завершения проекта и при подтвержденной эффективности.

Работа с кадрами (рис. 9) практически на всех указанных предприятиях столкнулась со значительным сопротивлением при внедрении нововведений по следующим причинам:

- иностранная терминология (чуждая русскому языку, она вызывала насмешки, агрессию, общий негативный фон);
- незнакомая технология (инструментарий, который вызвал перестройку привычного хода процессов с повышением ответственности за свой участок);
- необходимость освоения ИТ-инструментов;
- отсутствие мотивации: неясность, непредсказуемость последствий для каждого работника при внедрении новых управленческих технологий (риск сокращения, увольнения, снижения заработной платы в связи со сменой статуса и т.д.).

Существенными были барьеры при реализации изменении организационной структуры и штатного расписания в ходе и по итогам проекта (рис. 10): необходимость сокращения, перемещения на другую должность с изменением структуры оплаты труда (введение КПЭ).

Перечисленные сложности преодолевались предприятиями с разным успехом, что подтверждается фактическими данными по эффективности проектов, предоставленными самими предприятиями.

Как отмечалось выше, собранные данные по практикам (проектам) внедрения изменений, направленных на повышение производительности труда, позволили в ходе анализа выделить лидера – предприятие, которое может быть отнесено по заявленным критериям отбора к категории лучших практик.

На базе описания успешной практики предприятия 4 могут быть выделены те методы и инструменты, которые позволяют добиться более высокого темпа роста производительности даже в ходе пилотного проекта по сравнению с другими предприятиями и сформировать комплекс типовых решений.

1. Требования к проектному менеджеру.
2. Адаптация западных методологии и технологии к российской ментальности.
3. Механизмы поддержки (формальная и неформальная) руководства предприятия.

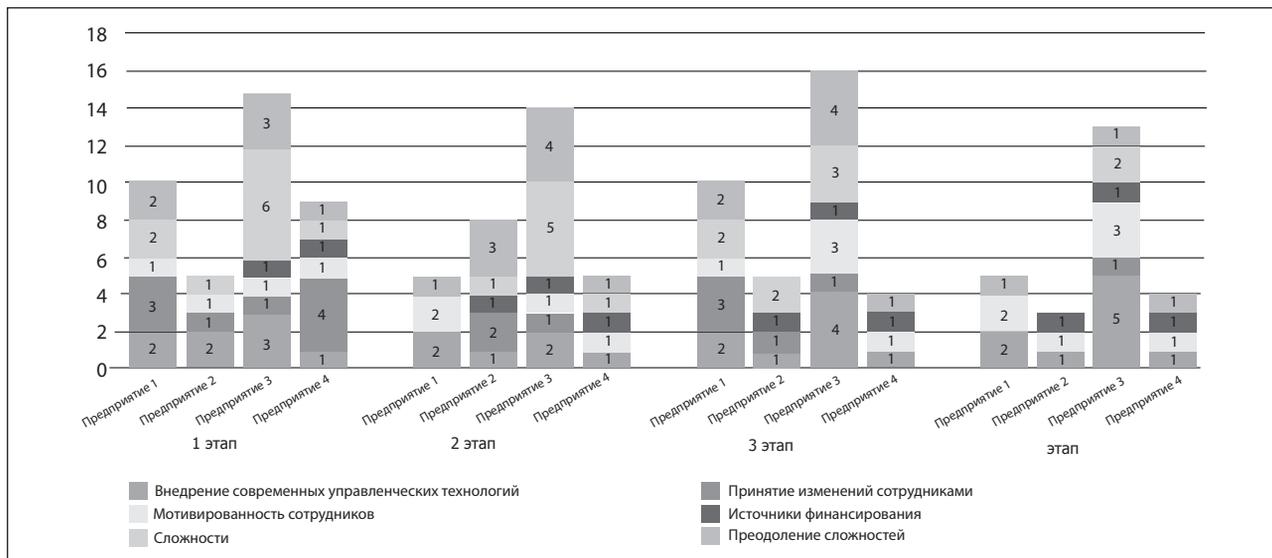


Рис. 8 / Fig. 8. Сравнение практик: методология / Comparison of practices: methodology

Источник / Source: рисунок разработан авторами в рамках научно-исследовательской работы «Разработка концепции результат-ориентированной системы труда», выполненной ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2017 г. / developed by the authors within the research work "Development of the concept of a result-oriented labor system", executed by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation in 2017.

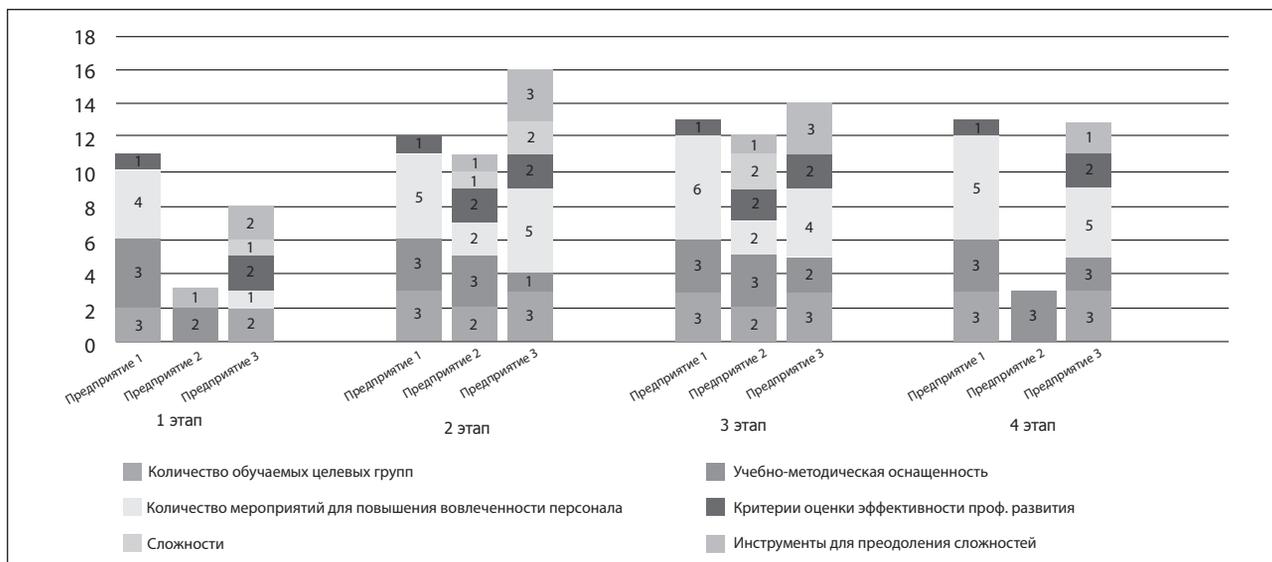


Рис. 9 / Fig. 9. Сравнение практик: человеческий капитал / Comparison of practices: human capital

Источник / Source: рисунок разработан авторами в рамках научно-исследовательской работы «Разработка концепции результат-ориентированной системы труда», выполненной ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2017 г. / developed by the authors within the research work "Development of the concept of a result-oriented labor system", executed by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation in 2017.

4. Структура и формы обучения уже с первого этапа внедрения, предворяющие пилотное внедрение, при индивидуализации (модульные программы) под каждого специалиста.

5. Механизм и инструменты оперативного (ежедневного) получения обратной связи от участников.

6. Формирование целенаправленных программ развития корпоративной культуры через нематериальные инструменты (мозговой штурм, фокус-группы, рабочая группа с участниками-работниками).

7. Материальное стимулирование предложений от работников предприятия по совершенствованию производственных процессов.

Опыт и управленческие инструменты, реализованные в ходе проекта предприятия 4, могут быть основой описания типового предложения по внедрению подходов и методологии «бережливого производства» для тиражирования на российских предприятиях.

Апробированные авторами структура описания успешных практик внедрения изменений на предприятии и механизм выбора лучших из них

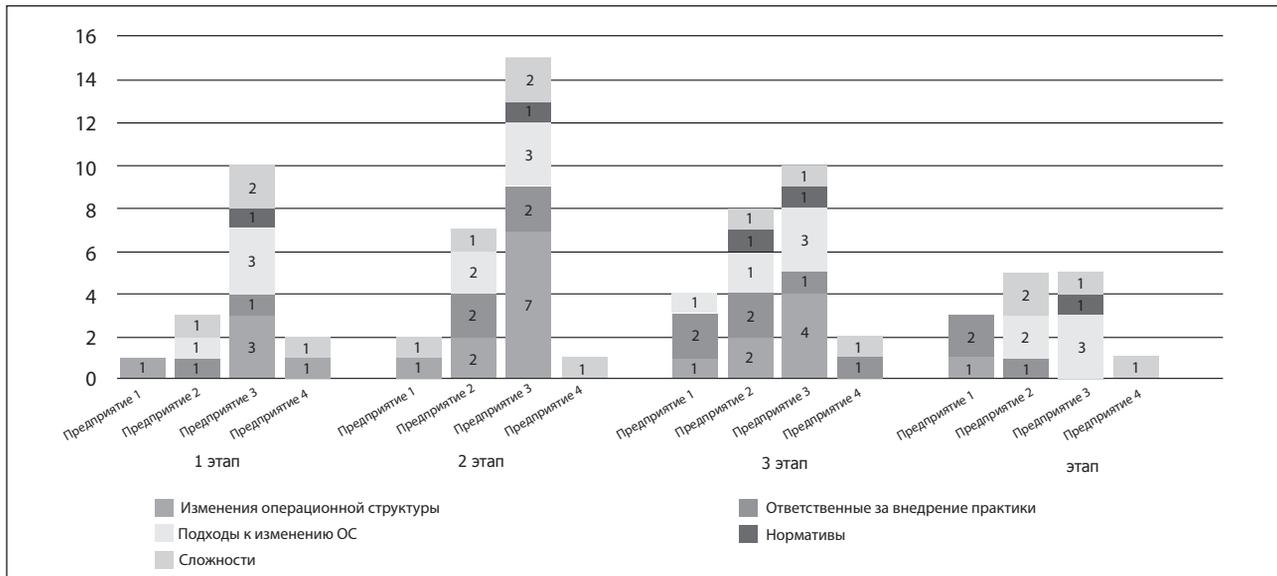


Рис. 10 / Fig. 10. Сравнение практик: организационная структура / Comparison of practices: organizational structure

Источник / Source: рисунок разработан авторами в рамках научно-исследовательской работы «Разработка концепции результат-ориентированной системы труда», выполненной ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2017 г. / developed by the authors within the research work "Development of the concept of a result-oriented labor system", executed by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation in 2017.

могут использоваться для создания базы данных лучших российских практик, их дальнейшего анализа и распространения положительного практического опыта повышения производительности труда.

Разработка стандартов единой модели описания лучшей практики и апробация механизмов отбора лучших проектов по единым требованиям открывают возможности накопления и систематизации лучших практик повышения производительности труда для их использования бизнесом, а также исследователями, занимающимися разработкой методов и технологий управления производительностью труда российских предприятий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Описание лучшей практики организации труда российских предприятий в проектах по повышению производительности труда по единым требованиям и заданной структуре, апробированной в ходе данного исследования, может осуществляться предприятием самостоятельно для накопления внутри предприятия и в дальнейшем использования информационной базы данных лучших управленческих решений. Анализ успешных практик позволил получить выводы относительно особенностей организации труда как социотехнической системы. Организация труда на предприятиях, представивших для ретроспективного исследования реализованные успешные проекты по повышению производительности труда, имеет следующие отличительные характеристики:

- существуют высокая вовлеченность и мотивированность лидера (собственника или руководителя предприятия) в реализации качественной и высокопроизводительной организации труда с наименьшими издержками;
- в центре внимания лидера изменений находится подход к организации труда с точки зрения инжиниринга всех процессов предприятия (производственных, управленческих, обеспечивающих процессы развития) с исключением возможных потерь (времени, финансов, здоровья, работоспособности); эргономики каждого рабочего места; проектирования нормы участия работников в процессах: процентного соотношения живого и прошлого труда (систематизированного и являющегося доступным для практического использования успешного опыта, закрепленного в базе знаний предприятия); обеспечения необходимыми инструментами труда (включая автоматизированные комплексы), современными технологиями и т.д.;
- соответствие ключевых работников (агентов изменений) требованиям профессиональных стандартов (набору квалификации, компетенций) и ценностно-мотивационного профиля задачам и приоритетам должности и целям/ценностям предприятия;
- обеспечение оптимального количества работников с универсальными компетенциями, способными выполнять профессионально несколько видов работ и быстро переключаться с

- одного вида работ на другой (взаимозаменяемость и исключение простоев);
- мотивация к постпроектному установлению оптимального режима трудовой нагрузки и отдыха. Снижение необоснованной физиологической и психологической нагрузки для обеспечения требуемой интенсивности труда и возможность повышения заработной платы за счет увеличения количества выполняемых функций без фактической перегрузки и с сохранением безопасности труда;
 - необходимость адаптации выбранных руководителями предприятия управленческих технологий и инструментов, включая «бережливое производство», КПЭ, оценка «360 градусов», проектные технологии и др., к особенностям предприятия (отрасль, регион, социально-экономическая и возрастная структура коллектива);
 - регулярный (ежегодный) мониторинг эффективности факторов социально-организационной подсистемы, влияющих на производительность труда;
 - фокусировка управленческих решений на развитии тех внутриорганизационных факторов производительности труда, которые находятся в области «риска или барьера производительности» и потенциально могут оказывать значительное влияние на уровень производительности труда предприятия в целом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпораций: Пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
2. Вииг К. Основы управления знаниями: Пер. с англ. М., 1986. 371 с.
3. Лapidус В.А. Производственная система предприятия, какой бы замечательной она ни была, является только частью всей системы менеджмента // Портал «Управление производством». 23.05.2011 (дата обращения: 21.12.2017).
4. Коллинз Дж. От хорошего к великому: Пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010. 311 с.
5. Каплан Р.С., Нортона Д.П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию: Пер. с англ. М.: ЗАО «ОлимпБизнес», 2003. 214 с.
6. Каплан Р.С., Нортона Д.П. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты: Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп Бизнес», 2005. 512 с.
7. Портер М. Конкуренция: Пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. 496 с.
8. Drucker P.F. The Practice of Management, 1954 (На русск. яз.: Друкер П. Практика менеджмента: Пер. с англ. М.: Вильямс, 2007).

REFERENCES

1. Adizes I.K. Managing Corporate Lifecycles: Transl. from English. M.: Mann, Ivanov and Ferber, 2014.
2. Wiig K. Knowledge Management Basics: Transl. from English. M., 1986. 371 p.
3. Lapidus V. A. The production system of an enterprise is only a part of the entire management system, no matter how remarkable it is // Production Management Portal. 23.05.2011 (accessed: 21.12.2017).
4. Collins J. Good to Great: Trans. from English. M.: Mann, Ivanov and Ferber, 2010. 311 p.
5. Kaplan R.S., Norton D. P. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action: Transl. from English. M.: ZAO Olimpbusiness, 2003. 214 p.
6. Kaplan R.S., Norton D. P. Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes: Transl. from English. M.: ZAO Olimpbusiness, 2005. 512 p.
7. Porter M. On Competition: Trans. from English M.: Publishing house "Williams", 2003. 496 p.
8. Drucker P.F. The Practice of Management, 1954 (In Rus.: Drucker P. The Practice of Management: Trans. from English. M.: Williams, 2007).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Платыгин Дмитрий Николаевич, кандидат социологических наук, генеральный директор ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия. E-mail: dplatygin@vcot.info.

Сладкова Надежда Михайловна, кандидат педагогических наук, директор по развитию, руководитель проектного офиса, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия. E-mail: n.sladkova@vcot.info.

ABOUT THE AUTHOR

Platygin Dmitrii Nikolaevich, Cand.Sci. (Sociol.), General Director, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia. E-mail: dplatygin@vcot.info

Sladkova Nadezhda Mikhailovna, Cand.Sci. (Ped.), Development Director, Head of the Project Office, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia. E-mail: n.sladkova@vcot.info

УДК 331.101.6

ВЛИЯНИЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА РОСТ ЕГО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

И.Б. Омельченко,
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России,
Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-1760-2660>

АННОТАЦИЯ

Цель статьи – рассмотреть влияние нормирования труда на рост производительности труда в современных условиях. Существующая национальная система нормирования труда в Российской Федерации и различные методологические подходы к ее совершенствованию не создают в настоящее время добавленной стоимости государству и бизнесу. Традиционный взгляд на нормирование труда не позволяет субъектам производственной среды рассматривать систему нормирования труда как непрерывный процесс, способный повысить производительность труда стремительными темпами. Необходимо новое осмысление данной проблемы и выбор решения в пользу рациональных шагов по применению тех или иных методов по необходимости и локальными блоками.

В данной статье идет речь о том, какой должна быть система нормирования труда в организации, как она должна помочь организации быть конкурентоспособной на рынке предоставления товаров и услуг, на какой методологии должна базироваться и повышать производительность труда в организации. Раскрыто понимание компонентов современной системы нормирования труда и их влияния на уровень развития как предприятия, так и экономики в целом.

Ключевые слова: система нормирования труда, производительность труда, «бережливое производство», метод «кайдзен», нормы труда.

EFFECTS OF LABOR NORMALIZATION ON INCREASE IN LABOR PRODUCTIVITY

I.B. Omel'chenko
FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry
of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-1760-2660>

ABSTRACT

The purpose of the article is to examine effects of labor normalization on increase in labor productivity in present-day conditions. The existing national system of labor normalization in the Russian Federation and various methodological approaches to its improvement currently do not add value to the state and business. The traditional view of labor normalization does not let the subjects of work environment consider the system of labor normalization as a continuous process capable of rapid increase in labor productivity. We have to take a new look at this problem and make rational steps to apply various methods and local blocks if necessary.

This article is about what the system of labor normalization should be in the organization, how it should help the organization to be competitive in the market, on what methodology it should be based and increase labor productivity in the organization.

The article reveals the understanding of the components of the current labor normalization system and the effects on the development of both the enterprise, and the economy on the whole.

Keywords: system of labor normalization, labor productivity, Lean production, Kaizen method, labor standards.

ВВЕДЕНИЕ

Нормирование труда имеет огромное значение для предприятий России и экономики в целом, так как является составной частью управления трудом, а, следовательно, эффективным инструментом, позволяющим решать такую важную задачу, как повышение производительности труда на основе совершенствования организации труда. Нормирование труда повышает эффективность работы за счет оптимизации трудовой нагрузки, повышения прозрачности оплаты труда, снижения трудоемкости, тяжести и интенсивности труда. Нормирование труда влияет также на экономический рост благодаря тому, что повышает производительность труда предприятий и оптимизирует бизнес-процессы в организации (оплату труда работников, учет деятельности компании, анализ эффективности деятельности компании, научно обоснованное прогнозирование деятельности компании).

В российском законодательстве вопросы нормирования труда отражены в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), который определенно указывает на необходимость создания системы нормирования труда и реализации ее на уровне организации (предприятия, учреждения и т.д.).

Под системой нормирования труда понимается упорядоченная система (структура) взаимосвязанных элементов (нормативно-методическое обеспечение, типовые и местные нормы, специалисты по организации и нормированию труда и пр.), обеспечивающая решение комплекса задач, направленных на внедрение научной организации труда в целях повышения производительности и эффективности труда.

Принципиально важным с точки зрения характеристики управления системой нормирования труда является то, что в соответствии со ст. 159 ТК РФ работникам гарантируются: государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором¹.

Из норм ст. 161 ТК РФ следует, что одним из возможных направлений государственного содействия системной организации нормирования труда являются разработка и утверждение федеральными органами исполнительной власти типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) норм труда.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации (от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями).

Так, постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» определяет, что типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики. Типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Типовые нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти в соответствии с правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти².

Разработка и внедрение типовых отраслевых (межотраслевых) норм труда в Российской Федерации являлись приоритетными задачами в рамках программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.³

Программой предусмотрено, что совершенствование основных элементов системы оплаты труда (выплат по окладам (должностным окладам), тарифным ставкам, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера) осуществляется в том числе путем актуализации: типовых норм труда, устанавливаемых федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804; норм труда, устанавливаемых локальными нормативными актами.

В рамках реализации программы в 2013 г. были приняты два важнейших методических документа, определяющих основы нормирования труда в организациях: Методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда⁴ и Приказ Минтруда России от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомен-

² Постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда».

³ Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.».

⁴ Приказ от 31 мая 2013 г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда».

даций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях». По сути, эти два документа актуализировали, хотя и не в полной мере Положение об организации нормирования труда в народном хозяйстве⁵.

Значительная доля бюджетных учреждений в соответствии с указанной выше Программой утвердила Положения о системе нормирования труда. Некоторыми федеральными органами исполнительной власти были утверждены планы разработки типовых отраслевых (межотраслевых) норм труда.

Что касается предприятий и организаций негосударственного (коммерческого) сектора, то для них в соответствии с российским законодательством предоставлено право устанавливать систему нормирования труда самостоятельно внутренними локальными актами. При этом мелкий бизнес не стремится тратить свои ресурсы на внедрение системы нормирования труда, а крупный бизнес в своем арсенале имеет возможности для проведения работ по нормированию, но не всегда ими пользуется.

Значимость нормирования труда в процессе развития экономики неуклонно растет из-за динамично меняющихся процессов в обществе, а также высокой конкурентоспособности товаров и услуг. Для повышения качества продукции (или услуг) при одновременном снижении ее себестоимости бизнес должен принимать конструктивные меры по сокращению непродуктивных затрат. И здесь одним из действенных механизмов может выступать нормирование труда.

Рассматривать влияние совершенствования нормирования труда нужно в двух основных аспектах: экономическом и социальном. На рис. 1 схематично изображены два тренда:

- восходящий, интерпретирующий развитие экономической сферы, отражает позитивное влияние нормирования труда на микро- и макроэкономическую среду, что ведет к долгосрочному экономическому росту;
- нисходящий, который отражает позитивное влияние совершенствования нормирования труда на социальную сферу, в частности, снижаются интенсивность и тяжесть труда, увеличивается прозрачность системы оплаты труда, что, в свою очередь, выражается в снижении социального дискомфорта и напряженности в коллективе.

⁵ Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 19 июня 1986 г. № 226/П-6 «Об утверждении Положения об организации нормирования труда в народном хозяйстве».

Помимо этого, на рис. 1 отмечено влияние нормирования на микросреду предприятия. Нормирование труда является инструментом для:

- оптимизации бизнес-процессов;
- формирования систем оплаты труда работников;
- ведения учета деятельности компании;
- анализа эффективности деятельности;
- научно обоснованного прогнозирования деятельности компаний.

Опыт многих стран показывает необходимость и важность применения различных методов в нормировании труда, которые, в свою очередь, несмотря на их уровень качества и точности полученных результатов (норм труда), не всегда целесообразно применять. Все зависит от результата, который требуется получить и на основе которого появляются резервы для совершенствования.

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ЭЛЕМЕНТНОГО И МИКРОЭЛЕМЕНТНОГО НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Микроэлементное нормирование (широко используемое за рубежом) – это пооперационный метод нормирования труда на основе микроэлементных нормативов, предусматривающих дробное расчленение 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 [1, с. 22–24].

Данный метод расчета норм труда имеет ряд преимуществ. Он позволяет при расчете норм времени выстраивать наиболее рациональную последовательность и состав движений, трудовых приемов, выполняемых исполнителями, в том числе при установлении норм на вновь проектируемые технологические операции, которые еще не функционируют. По сравнению с остальными методами нормы, рассчитанные по микроэлементным нормативам, обладают наибольшей степенью точности. Использование микроэлементного нормирования позволяет устанавливать обоснованные нормы времени оптимальной напряженности на каждом рабочем месте (индивидуальном, коллективном).

Основоположниками отечественной системы микроэлементов являются В.М. Иоффе и А.А. Труханов. Они предложили в 1930–1940-е годы первые принципы нормирования, однако их работы не получили должного распространения.

Позднее, в 1982 г. была предложена первая в России система микроэлементного нормирова-

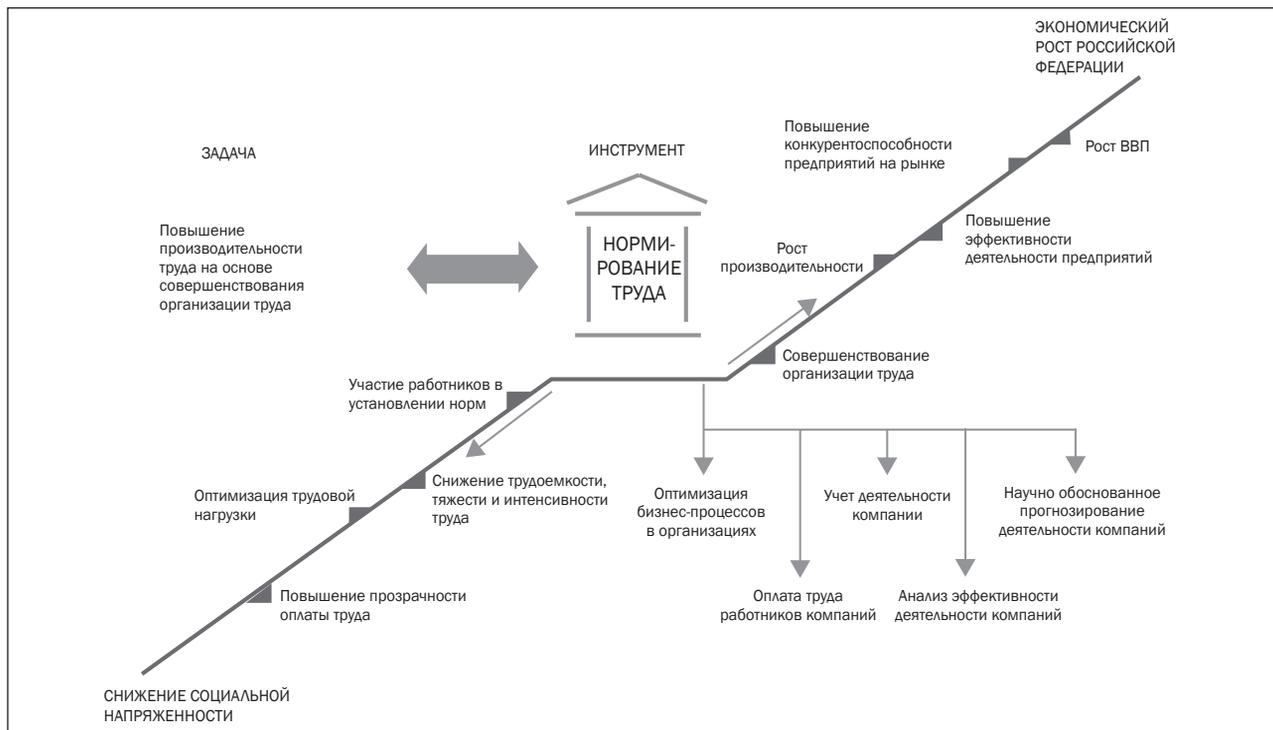


Рис. 1 / Fig. 1. Значимость нормирования труда для предприятий и экономики в целом / Importance of labor normalization for enterprises and economy on the whole

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

ния – базовая система микроэлементов (БСМ), которая в дальнейшем получила свое развитие как БСМ-1 (Базовая система микроэлементных нормативов времени 1-го уровня). Система БСМ 1 состоит из 41 микроэлемента (26 микроэлементов, выполняемых руками, 6 – ногами, 7 – туловищем и 2 – глазами), объединенных в 20 групп, в том числе 10 из них приходятся на элементы, выполняемые руками, 5 – на движение корпуса, 3 – на движение ног, 2 – на движения глаз. Формирование групп микроэлементов осуществляется на основе принципа их целевого назначения.

В 1995 г. была разработана Программа повышения эффективности и дисциплины труда на Свердловской железной дороге. Целью разработки данной системы было снизить удельный вес трудовых затрат и повысить роль и значимость работ по организации и нормированию труда на предприятиях. Реализация данной программы позволила создать определенную систему нормирования труда в организации, повысить качество работ, установить загрузку работников и резервы трудовых ресурсов.

В 2014 г. коллектив Уральского государственного университета путей сообщения (УРГУПС) актуализировал Программу повышения эффективности и дисциплины труда на Свердловской железной дороге. Специалисты УРГУПС разработали и апробировали на Свердловской желез-

ной дороге «Автоматизированный программный комплекс по определению норм затрат труда с применением микроэлементных нормативов времени» с использованием БСМ-1, являющейся неотъемлемой частью рассматриваемого комплексного решения по улучшению использования трудовых ресурсов, повышению эффективности, организации и нормирования труда.

Автоматизированный программный комплекс предназначен для установления норм затрат рабочего времени на трудовые операции с применением микроэлементных нормативов времени на основе видеосканирования и идентификации движений работника при их выполнении.

В ходе апробации комплекса, по результатам анализа, уровень потерь рабочего времени в зависимости от вида анализируемых производственных процессов составил от 10 до 40%. По результатам апробации автоматизированного программного комплекса при выполнении ручных и машинно-ручных процессов с применением микроэлементных нормативов времени определен круг задач, при решении которых его целесообразно применять.

Представляет интерес опыт Японии, где в середине XX в. была разработана так называемая система организации рабочего места «5S» (исначально это была система «2S», которая к середине 1980-х годов трансформировалась в «5S»). Систе-

ма названа так потому, что каждый основополагающий ее термин начинается с буквы «S», что по-японски обозначает сортировку, аккуратность в работе, уборку рабочего места, поддержание общего порядка и самосовершенствование. Хорошо организованное рабочее место приводит к более безопасной, более эффективной и более продуктивной работе.

К ключевым концепциям менеджмента в Японии относится метод «кайдзен» (kaizen), который фокусируется на постоянном совершенствовании процесса производства. Этот производственный инструмент ориентирован на повышение качества, производительности труда, безопасности и культуры рабочего места [2]. В отличие от многих деловых практик, особенность метода «кайдзен» объясняется необходимостью всех работников, от генерального директора до помощника цеха, участвовать в процессе производства, внося предложения по улучшению бизнеса. Можно выделить следующие основополагающие принципы метода «кайдзен»:

- постепенные изменения во всей организации, начиная от личностных отношений и заканчивая маркетинговой политикой;
- ориентация производимой продукции или услуг на удовлетворение потребностей клиента;
- открытое обсуждение всех рабочих вопросов и проблем различного уровня в компании;
- создание межфункциональных команд в части управления проектами с целью повышения эффективности;
- развитие и поддержание строгой дисциплины на предприятии;
- открытость информации о работе компании для сотрудников;
- передача полномочий и обязанностей каждому сотруднику вследствие того, что персонал компании владеет широкими навыками и умениями, а не только своей специальностью.

Система организации рабочего места «5S», или концепция «кайдзен», входит в японскую модель управления производством и организации труда, составляющую концепцию «бережливого производства». Данная концепция направлена на полное устранение всех видов потерь. Методы «бережливого производства» направлены на то, чтобы сочетать гибкость бизнес-процессов и качество мастерства сотрудников, выполняющих узкоспециализированные задачи, с низкими издержками массового производства [3].

Компания «Тойота» впервые применила данную концепцию в своей работе, при этом совершенствуя ее, продолжает использовать по настоя-

щее время. Так, сейчас производственная система Toyota Motor Corporation включает концепцию «бережливого производства», или так называемую концепцию «точно в срок» (“Just-in-Time”) [4]. Эта концепция используется с целью «сделать автомобили, заказанные заказчиками, наиболее быстрым и эффективным способом, чтобы как можно быстрее доставить транспортные средства». Производственная система Toyota основана на двух принципах: во-первых, «автоматизация с человеческим прикосновением». Это означает, что при возникновении проблемы оборудование немедленно останавливается работником в целях предотвращения производства дефектных изделий, и, во-вторых, это реализация концепции «точно в срок», когда во время производственного процесса необходимые для сборки детали оказываются на производственной линии точно в тот момент, когда это нужно, и в строго необходимом количестве.

Решение комплекса задач, связанного с совершенствованием организации труда и увеличением производительности труда, не всегда под силу одной компании. В связи с этим предприятия обращаются за помощью в консалтинговые компании, которые могут оказать им подобную услугу за отдельную плату. Так, известная компания «Маккинзи» разработала продукт-услугу MineLens (в пер. с англ. – «рудник, шахта под увеличительным стеклом, линзой») [5], который позволяет оценить производительность труда и оборудования, проанализировать эффективность системы нормирования и организации труда на производстве, что гарантирует предприятию рост рентабельности и сокращение капитальных затрат.

ТРЕНДЫ ПО ПРОДВИЖЕНИЮ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

По распоряжению Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации началась активная работа в направлении совершенствования нормативной базы. По итогам заседания президиума Совета при Президенте России по стратегическому развитию и приоритетным проектам 30 августа 2017 г. был утвержден паспорт приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержки занятости». Основная цель программы – реализовать региональные программы повышения производительности труда и поддержки занятости в субъектах Российской Федерации, которые позволят повышать производительность труда на предприятиях-участниках не менее чем на 5% в год.

Вопрос о повышении производительности труда – один из ключевых вопросов для нашей страны, а значит, задача нормирования труда является одной из приоритетных.

В условиях рыночных отношений роль нормирования труда постоянно возрастает. При усиливающейся конкуренции все большее значение приобретает результативность труда, все заметнее сказываются на итогах деятельности как потери, понесенные вследствие упущений, так и выигрыш, полученный от реализации резервов предприятия и роста производительности труда. По мере технического совершенствования производства возрастает цена единицы рабочего времени, а его экономия достигается за счет более совершенной организации труда.

Соответственно, система организации труда на предприятии включает нормирование труда, разделение труда, кооперацию труда, регламентацию труда, условия труда, оплату труда и др. Все вышеперечисленные составляющие тем или иным образом влияют на производительность и эффективность труда, однако наиболее важным элементом является нормирование труда.

Нормирование труда предполагает сопоставление меры, характеризующей объем работы, и меры, определяющие затраты труда. Научно обоснованные нормы базируются на технических и технологических параметрах производства, допустимых рабочих нагрузках, выражающихся в физиологически оправданной их интенсивности, а также зависят от условий труда.

С развитием социально-экономических и производственных отношений основное назначение нормирования труда видоизменяется. Из средства принуждения к труду нормирование постепенно превращается в средство измерения производственного фактора «труд», средство организации производственного и трудового процесса, инструмент снижения производственных потерь, повышения уровня содержательности трудовой деятельности и, как следствие, ее привлекательности.

Современное нормирование труда – это объективно необходимая деятельность по упорядочению процесса труда, которая на основе разработанных методов и средств организует, регулирует и стабилизирует социотехническую систему предприятия путем непрерывного установления и применения норм, отвечающих потребностям субъекта нормотворчества [6, с. 348].

Нормирование труда оказывает существенное влияние на решение множества социально-эко-

номических задач лишь тогда, когда на предприятии действуют прогрессивные нормы, которые учитывают оптимальные организационно-технические, экономические, психофизиологические и социальные факторы. У работника в таком случае повышается интерес к более эффективному использованию рабочего времени, в то же время соблюдаются требования нормальных условий труда и оптимальной его напряженности. Без нормативного регулирования рабочего времени по продолжительности, степени интенсивности, организации рационального использования трудовых затрат не могут состояться отношения социально-го партнерства внутри любого предприятия.

Умело применяемые нормы труда могут стать эффективным инструментом управления. Как показывает практика, если длительное время не загружать людей работой, они привыкают к низкой производительности труда. Переход в таких условиях на нормирование труда и работу с полной отдачей может быть болезненным, особенно на начальной стадии. В то же время имеется и другой опыт. В соответствующих условиях работники часто сами устанавливают более высокие нормативы, чем их руководители или специалисты со стороны. Но какие бы цели ни ставились, вывод один – высокая производительность труда невозможна без напряженных нормативов. При этом 100%-ное выполнение норм с учетом необходимых затрат труда соответствует 100%-ному уровню производительности труда, которая отвечает нормальной рабочей нагрузке при нормальном рабочем дне. Это такой уровень производительности труда, когда объем выполнения работы соответствует заработной плате.

Рассматривая связь производительности и эффективности труда с нормированием труда, необходимо затронуть вопрос о качестве труда, которое может характеризоваться результативностью труда и его интенсивностью. В первом случае имеются в виду дополнительные затраты труда для улучшения потребительских свойств продукции (по сравнению с действующими техническими требованиями) в целях обеспечения ее конкурентоспособности. Интенсивность труда следует рассматривать как экономическую и физиологическую категории в их взаимосвязи.

Измерение производительности труда на основе применения норм труда позволяет руководству иметь реальную картину работы всех работников и подразделений. Сравнение рабочей нагрузки, приходящейся на подразделение, с фактически отработанным количеством часов позволяет вы-

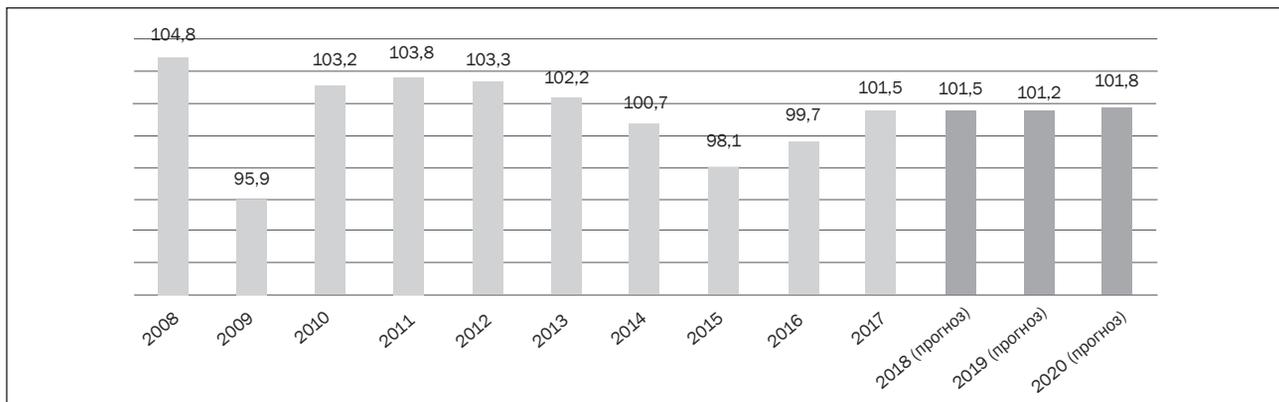


Рис. 2 / Fig. 2. Индексы производительности труда в экономике Российской Федерации в 2008–2017 гг., в % к предыдущему году / Labor productivity indices in the economy of the Russian Federation in 2008–2017, in % to the previous year

Источник / Source: составлено на основе данных Росстата [23] / based on the data by Rosstat [23].

явить избыток или недостаток работников той или иной специальности и квалификации. Это наиболее надежное средство определения и прогнозирования потребностей в рабочей силе.

Управление производительностью является важнейшей составляющей современного менеджмента. В широком смысле производительность – это мера эффективности управления конкретными ресурсами для своевременного достижения целей, выраженных в показателях количества и качества. Эффективность системы управления человеческими ресурсами (персоналом организации) проявляется в уровне и динамике производительности труда [7, с. 672].

Так, до недавнего времени производительность труда (ПТ) в нашей стране росла. Согласно данным рис. 2, после кризиса 2008–2009 гг. индекс ПТ в России показывал рост вплоть до 2011 г., а затем темпы его роста снизились. В 2016 г., по данным Росстата, ПТ сократилась на 0,3%. Получается, что эффективность труда падала два года подряд, поскольку значение индекса производительности в 2015 г. составило всего 98,1, и это означает, что ПТ в стране снизилась на 1,9% по сравнению с 2014 г. (несмотря на развитие и активное внедрение автоматизации и роботизации как в мире, так и в Российской Федерации). В 2017 г. было отмечено увеличение значения индекса, что позволило говорить о наметившейся положительной тенденции в росте производительности труда на 1,5% [8].

Следует отметить, что темп роста производительности труда в 2017 г. (101,5%) был чуть ниже значения, рассчитанного на 2017 г. в рамках приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» (101,9%), а также ниже прогнозного значения в 2%, рассчитанного экспертами Минэкономразвития.

Тем не менее индексы производительности

труда за 2015–2017 гг. будут актуализированы после пересмотра оценок ВВП в марте 2019 г.

Данные Минэкономразвития на 2018 г. прогнозировали показатель роста производительности труда 1,5% после 2%-ного роста в 2017 г., а в 2019 г. предполагаемые темпы роста производительности труда замедлятся уже до 1,2%. Ускорение начнется только с 2020 г., когда производительность вырастет на 1,8% в годовом выражении. К 2022 г. показатель достигнет 3,1% и будет оставаться примерно на этом же уровне до 2024 г. [9].

Следует отметить, что темп роста производительности труда в России за 2017 г. превышал данный показатель по большинству стран, в том числе и европейских (рис. 3).

Так, индекс роста производительности труда в Российской Федерации превышает среднее значение, рассчитанное по всем представленным на рис. 3 странам.

Однако уровень производительности труда в Российской Федерации, рассчитанный в долларах США, является одним из самых низких (рис. 4).

Например, производительность труда в США в 2 раза выше производительности труда в России (2017). Примечательно, что данный показатель практически во всех странах выше значения, достигнутого в Российской Федерации.

Кроме того, при сравнении показателя ПТ в России с другими странами (США, Франция и европейские страны) по таким отраслям, как автомобилестроение, электроэнергетика и другие, выясняется, что в нашей стране она меньше в 2,2–18,6 раза (табл. 1).

Более того, по рейтингу продуктивности труда (оценка проводилась по показателям ВВП на душу населения и уровню производительности), составленному изданием Market Watch, среди 36 крупнейших экономик мира Россия занимает 3-е

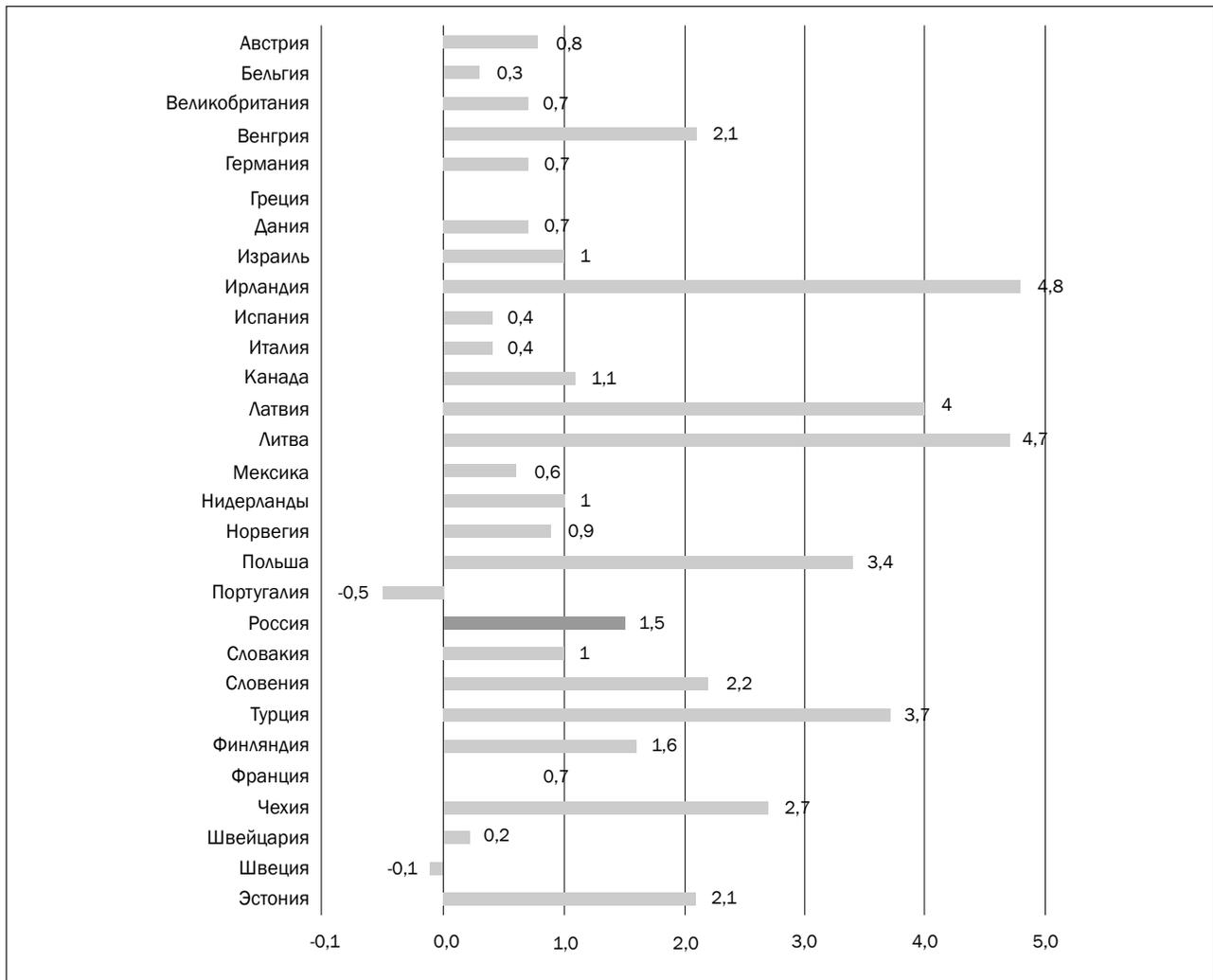


Рис. 3 / Fig. 3. Индексы производительности труда в экономике стран мира в 2017 г, в % к предыдущему году / Labor productivity indices in the world economy in 2017, in % to the previous year

Источник / Source: составлено по данным Росстата / based on the data by Rosstat.

место с конца (по данным 2017 г.). Это значит, что в нашей стране зарабатывают меньше денег за большее количество времени, чем в остальных 33 странах, а продуктивность труда россиянина составляет менее 5,6 долл. в час [11].

Именно поэтому в 2012 г. Президент России Владимир Путин поставил перед Правительством РФ задачу обеспечить увеличение производительности труда к 2018 г. в 1,5 раза. Так был дан старт масштабной работе по повсеместному повышению производительности труда в российской экономике, начался этап системной работы на государственном уровне. Однако задачи по росту производительности, обозначенные перед обществом исполнительной властью (в том числе в рамках приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости»), не могут быть решены без усилий со стороны бизнеса в направлении формирования эффективной системы организации, нормирова-

ния труда, а также регламентации и оплаты труда работников [12].

На уровне российских организаций долгое время проявлялось стремление к увеличению производительности труда экстенсивными методами, такими как сокращение затрат на персонал на фоне отсутствия оптимизации бизнес-процессов, поиска новых возможностей сбыта, модернизации производства, улучшения организации труда и его нормирования без привязки к финансовым результатам организации. Однако дальнейший рост показателя производительности на основе экстенсивных методов практически исчерпан.

Как известно, на производительность влияют две группы факторов: внепроизводственные (или внешние) и внутрипроизводственные (внутрифирменные). Внепроизводственные (внешние) факторы объективно существуют вне контроля отдельного предприятия (т.е. факторы общегосу-

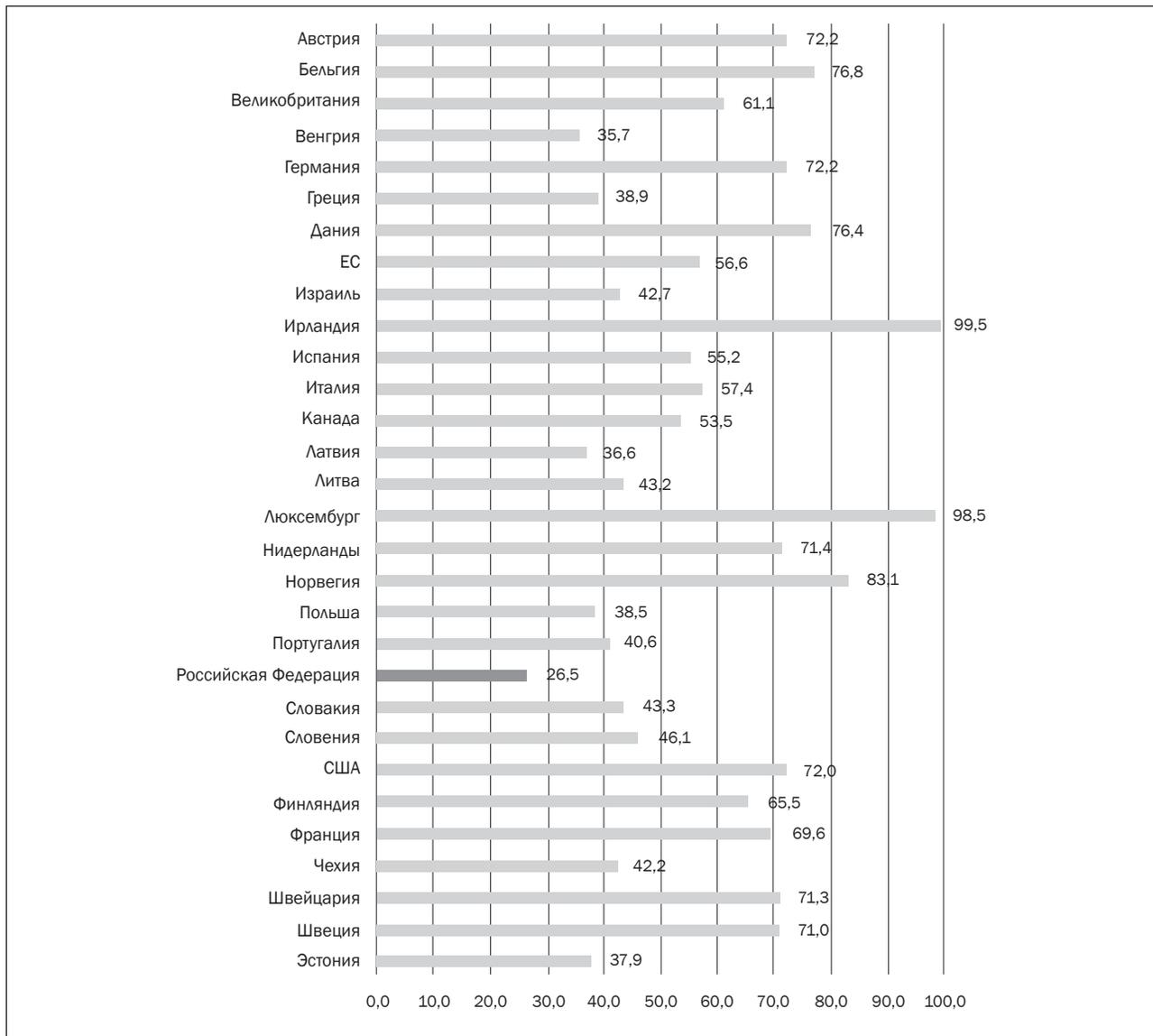


Рис. 4 / Fig. 4. Производительность труда в разных странах в 2017 г., в долл. / Labor productivity in the different countries in 2017, in US dollars

Источник / Source: составлено по данным статистики ОЭСР. <https://stats.oecd.org/> based on the OECD statistics <https://stats.oecd.org/>

дарственные и общеэкономические – законодательство, политика и стратегия, рыночная инфраструктура; макроструктурные сдвиги в обществе; природные ресурсы). Управлению подвержены внутрипроизводственные (внутренние) факторы, к которым относятся: уровень технической вооруженности, организация труда, производства и управления на предприятии, эффективность используемых технологий, применяемые системы стимулирования, кадровая, финансовая и инвестиционная политика и др., т.е. факторы, напрямую зависящие от человеческого фактора – коллектива предприятия и его руководства [13].

Требование системного подхода к производству – одно из главных условий его эффективности. Оно определяет необходимость раскрытия взаимосвязей и взаимообусловленности множе-

ства организационных процессов, требующих в том числе и организации труда.

Итак, в настоящее время, характеризующееся активным развитием инновационной и информационной экономики, возрастает роль организации и нормирования труда как элементов управления производительностью труда для любого предприятия (организации). Это объясняется повышением роли экономического фактора в отношениях между работодателем и работником в процессе производства материальных благ (услуг), получения прибыли и ее распределения, а также усилением социальной направленности современного менеджмента.

По оценкам консалтинговой компании McKinsey, неэффективная организация труда снижает производительность труда в зависимости от отрасли на 30–80%, а значит компании (особенно производ-

Производительность труда в некоторых отраслях производства США, Европы и РФ, 2010 г. /
Labor productivity in some industries in the USA, Europe and the Russian Federation, 2010.

Отрасль	Регион / ПТ по сравнению с Россией
Автомобилестроение	США – в 13 раз выше; Европа – в 10 раз выше
Производство цемента	США – в 11 раз выше; Европа – в 2,8 раза выше
Электроэнергетика	США – в 18,6 раза выше
Кейтеринг	Франция – в 3,5 раза выше
Профессиональная уборка	Германия – в 2,2 раза выше

Источник / Source: Талицына О. «Нормирование труда и повышение его производительности», журнал «Кадровик», № 8. [10] / Talitsyna O. "Labor normalization and increase in labor productivity", Kadrovik journal, № 8. [10].

ственные предприятия), не занимающиеся вопросами организации и нормирования труда, постоянно рискуют снизить свою эффективность, и как следствие, уменьшить прибыльность [14].

Выполнение работ по организации нормирования труда на предприятии, несмотря на достаточно существенные затраты, всегда связано с получением экономического эффекта (рис. 5).

Затраты на проект по внедрению системы нормирования труда на предприятии обычно окупаются уже через несколько месяцев после внедрения технически и научно обоснованных норм труда.

Резервы в области производительности труда на российских предприятиях огромны. Но открытым остается вопрос масштабов этих резервов, путей их обнаружения и использования. Отсутствие конкретных данных о производительности в отдельных компаниях, отраслях и в экономике в целом стало толчком к проведению Всероссийской премии «Производительность труда: Лидеры промышленности России». Она была призвана закрыть существующие пробелы, стать для руководителей надежным инструментом, представляющим систематизированные данные о производительности труда в отраслях и дающим возможность сравнить свои достижения с лидерами, понять собственные возможности роста на основе изучения уникальной бенчмаркинг-информации по ключевым отраслям и промышленности России в целом.

Премия по производительности – ежегодный проект, стартовавший в 2015 г. В 2018 г. она проводилась уже в четвертый раз, что предоставило базу для сопоставления данных и отслеживания динамики за четыре года и дало возможность представить новые номинации «ТОП-100: Лидеры промышленности России – 2018», «ТОП-100: Лидеры по росту производительности труда в России за год» и «Производительность труда: Лидеры регионов России – 2018». В процессе работы были изучены данные более 5000 промышленных предприятий России, их совокупная выручка со-

ставляла более 51% ВВП России, количество сотрудников – более 5,5 млн человек [16].

От способности обеспечить производительность труда на уровне мировых лидеров зависит умение предприятий отвечать на вызовы рынка. Сегодня компании не могут позволить себе работать неэффективно. Но решение этих задач невозможно без полной и актуальной информации. Только зная реальное положение дел в отрасли и экономике в целом, имея возможность сравнивать себя с другими, можно принимать взвешенные решения и разрабатывать продуманные стратегии по повышению производительности труда.

В последние годы в России при поддержке госорганов и объединений предпринимателей стали проводиться крупные тематические форумы по проблематике управления производительностью труда, позволяющие узнать об опыте зарубежных и отечественных компаний, а также дающие возможность поделиться своими успехами в направлении организации и нормирования труда, поучаствовать в открытых дискуссиях и мастер-классах.

Так, в марте 2018 г. уже третий раз проводился Всероссийский HR-форум «Нормирование труда – 2018. Нормирование труда как эффективное управление человеческими ресурсами». Его ключевыми вопросами стали [17]:

- нормирование ремонтных работ;
- новые решения и инструменты нормирования;
- применение системного подхода в компаниях с различной численностью персонала;
- расчет оптимальной численности персонала: современные подходы.

14 ноября 2018 г. в Москве состоялся II Всероссийский форум HR-руководителей производственных компаний «Нормирование труда – 2018», общими темами которого стали [18]:

- завтрашний день нормирования труда на примере внедрений передовых компаний;
- нормирование различных категорий персонала;

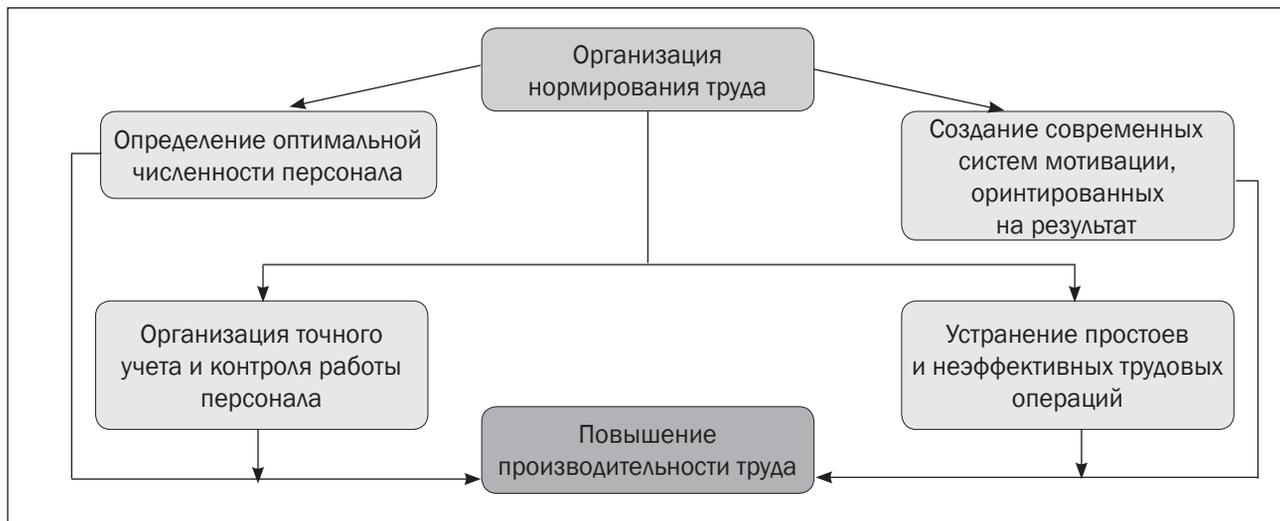


Рис. 5 / Fig. 5. Экономический эффект от организации нормирования труда на предприятии / Economic effects of labor normalization at the enterprise

Источник / Source: Организация нормирования труда на предприятии. Перспективы. Интернет-портал «Формула труда». Москва, 2014. [15] / Organization of labor normalization at the enterprise. Perspectives. Internet portal "Formula truda". Moscow, 2014. [15].

- автоматизация процесса нормирования. Успешная практика и новые инструменты;
- опыт применения фото- и хронометражей исследований в условиях отечественного бизнеса;
- нормирование труда ремонтно-строительной деятельности. Опыт «Норильского никеля»;
- практические кейсы по средствам бизнес-аналитики POWER BI в проектах по нормированию труда;
- экономическая эффективность от внедрения и пересмотра норм труда:
- оптимизация «с человеческим лицом». Как сократить затраты на персонал;
- разработка схемы мотивации основного персонала непрофильных производств;
- нормирование на основе аналитики.

С 14 по 16 ноября 2018 г. в Москве прошел XIII Международный конгресс лидеров производительности – одна из самых авторитетных на пространстве СНГ площадок обмена опытом по лучшим управленческим практикам повышения производительности труда и развитию производственных систем. Важно то, что одной из главных задач Конгресса является выработка решений для эффективной реализации приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержки занятости» [19].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе изложенного выше можно сформулировать следующие выводы по развитию системы нормирования труда в России.

Государственное регулирование системы нормирования труда осуществляется через создание базы типовых решений по нормированию труда и способов их распространения.

Федеральные органы исполнительной власти в рамках своих полномочий интенсивно пополняют свои библиотеки норм и нормативов, обеспечивая непрерывный контроль за деятельностью государственных компаний через комплексную систему норм.

Система нормирования труда для бизнеса формируется на корпоративном уровне, что позволяет учитывать особенности деятельности предприятий и их специфику.

В целях формирования системы нормирования труда на корпоративном уровне на многих крупных предприятиях создана методологическая и материально-техническая базы, обеспечивающие внедрение обоснованных норм и нормативов для всех категорий работников.

В целях эффективного использования трудовых ресурсов и производственного оборудования программа нормирования труда включает периодический пересмотр норм и нормативов, что позволяет гарантировать их высокое качество, прогрессивность, соответствие реальным затратам времени.

Возобновлена подготовка специалистов-нормировщиков высокой квалификации, которых подготавливают профилирующие кафедры экономики труда. Разрабатываются новые программы повышения квалификации в сфере нормирования труда.

Расширены связи предприятий с инженеринговыми и консалтинговыми фирмами, занимающимися вопросами нормирования труда, а также владеющими необходимыми техническими и программными средствами для их решения. Значительно увеличены возможности научно-исследовательских институтов, которые оказывают консультативные услуги по вопросам совершенствования систем организации труда, повышения производительности труда на предприятиях.

В части дальнейшего совершенствования предлагается организовать предоставление предприятиями отчетности по показателям производительности труда, фондовооруженности и т.д. Отдельно следует отметить, что большинство предприятий не ведут расчет показателей производительности труда, фондовооруженности, материалоемкости и т.д., так как этого не требует статистическая от-

четность. Так, в середине 1990-х годов из государственной статистической отчетности исключили показатель производительности труда [20], при том, что до этого в СССР разрабатывался Техпромфинплан, состоящий из разделов планирования важнейших показателей по труду и заработной плате, эффективности производства и др. [21], а также существовала отчетность по указанным показателям. Однако анализировать тенденции таких значимых показателей, как производительность труда, фондовооруженность, материалоемкость, крайне важно в условиях необходимости экономического роста. В качестве примера стоит сказать, что в США и ЕС ежегодно анализируют тенденции уровня производительности труда, использования рабочей силы и основного капитала, такие показатели, как фондо- и капиталовооруженность, находятся под постоянным государственным контролем [22].

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Пикалин Ю.А. Комплексное решение по определению роста производительности труда и повышению качества использования трудовых ресурсов // Вестник научно-исследовательского института труда и социального страхования. 2016; (1-2) (26-27): 22–24.
2. Bradbury J. What is Kaizen? Режим доступа: <https://www.graphicproducts.com/articles/what-is-kaizen/> (дата обращения: 24.10.2018).
3. The Economist. Lean Production. Режим доступа: <https://www.economist.com/node/21620337> (дата обращения: 24.10.2018).
4. Toyota production system. Режим доступа: https://www.toyota-global.com/company/vision_philosophy/toyota_production_system/ (дата обращения: 24.10.2018).
5. MineLens // <https://www.minelens.com/>
6. Бычин В.Б. Нормирование труда: учебник / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. М.: ИНФРА-М, 2016. 348 с.
7. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. 3-е изд. М.: Вильямс, 2017. 672 с.
8. Росстат [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Электрон. текстовые дан. – Москва, 1999–2017. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>, свободный.
9. Официальный сайт РБК «Экономика» – 1 августа 2018 г.: Два года торможения: что ждет производительность труда в России [Электронный ресурс] / Деловой портал «РБК» – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б.и.], 2018. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/01/08/2018/5b606b0c9a79473398f6f0a1>
10. Талицына О. Нормирование труда и повышение его производительности // Журнал KADROVIK.RU. 2010;(8).
11. Жуковский И. Работай меньше, получай больше: 10 самых продуктивных стран [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – АО «Газета.ру», 2017. – Режим доступа: <https://www.gazeta.ru/business/2017/07/27/10808534.shtml>
12. Производительность труда в России – итоги, планы, перспективы [Электронный ресурс] / Деловой портал «Управление производством». – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б.и.], 2017. – Режим доступа: http://www.up-pro.ru/library/production_management/productivity/itogi-planu-2017.html
13. Краснопевцева И.В. Управление производительностью труда на предприятиях машиностроения [Электронный ресурс]. Электрон. текстовые дан. Саратов: СГТУ, 2017. – Режим доступа: <http://www.sstu.ru/upload/iblock/e0d/krasnopevtseva-i.v.-dissertatsiya.pdf>
14. Болотов А.В. Новый двигатель КАМАЗА на микроэлементах. Электрон. текстовые дан. Портал «Управление производством», 2014. – Режим доступа: http://www.up-ro.ru/library/production_management/normirovanie/microelementnoe-normirovanie2.html
15. Организация нормирования труда на предприятии перспективы [Электронный ресурс] / Интернет-портал «Формула труда». – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б.и.], 2014. – Режим доступа: <http://www.formula-truda.ru/norma/organizatsiya-normirovaniya-truda-na-predpriyatii.php>
16. Производительность труда: лидеры промышленности России – 2018 [Электронный ресурс] / Деловой портал «Управление производством» – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б.и.], 2018. – Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/specprojects/lidery>
17. Официальный сайт всероссийского HR-форума «Нормирование труда-2018» [Электронный ресурс] / Auditorium – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б.и.], 2018. – Режим доступа: <http://auditorium-cg.ru/NT?yclid=7427580249487710284>
18. Официальный сайт II Всероссийского форума HR-руководителей производственных компаний «Нормирование труда – 2018» [Электронный ресурс] / Interforum. – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б.и.], 2018. – Режим доступа: <http://hr-elearning.ru/ii-vserossiyskiy-forum-hr-rukovoditeley-normirovanie-truda-2018>

19. Официальный сайт XIII Международного конгресса лидеров производительности [Электронный ресурс] / Группа компаний Оргпром. – Электрон. текстовые дан. – Москва: [б.и.], 2018. – Режим доступа: <http://2018.productivity.systems/>
20. Панфилова Н., Маркова Ю. Как управлять производительностью труда в условиях кризиса. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент». Режим доступа: https://www.cfin.ru/anticrisis/methodical_material/press/labour_productivity.shtml.
21. Плановая экономика. Разделы техпромфинплана. Режим доступа: <http://www.peo.su/?p=703> (дата обращения: 25.10.2018).
22. Кокоулина Е., Ложникова А. О задаче создания высокопроизводительных рабочих мест // Экономист. 2013; (10):19.

REFERENCES

1. Pikalin Yu.A. A comprehensive solution on determining the growth of labor productivity and improving the quality of labor utilization. // Bulletin of the Research Institute of Labor and Social Insurance. 2016. No. 1-2 (26-27). 22-24 p.
2. Bradbury J. What is Kaizen? URL: <https://www.graphicproducts.com/articles/what-is-kaizen/> (date of access: 24.10.2018).
3. The Economist. Lean Production. URL: <https://www.economist.com/node/21620337> (date of access: 24.10.2018).
4. Toyota production system. URL: https://www.toyota-global.com/company/vision_philosophy/toyota_production_system/ (date of access: 24.10.2018).
5. MineLens // <https://www.minelens.com/>
6. Bychin V.B. Labor normalization: textbook / V.B. Bychin, S.V. Malinin, E.V. Novikova. M.: INFRA-M, 2016. – 348 p.
7. Mescon M. Management / M. Mescon, M. Albert, F. Khedouri. 3rd prod. M.: Williams, 2017. – 672 p.
8. Rosstat [Electronic database] / Federal State Statistics Service. – Electronic text data. – Moscow, 1999–2017. – URL: <http://www.gks.ru/>, free.
9. RBC official website "Economy" – August 1, 2018: Two years of slowdown: what will happen to labor productivity in Russia [Electronic source] / Business Internet portal "RBC" – Electronic text data. – Moscow: [b. i.], 2018. – URL: <https://www.rbc.ru/economics/01/08/2018/5b606b0c9a79473398f6f0a1>
10. Talitsyna O. "Labor normalization and increase in labor productivity" // Kadrovik.ru journal. 2010. No. 8.
11. Zhukovskii I. Work less, get more: 10 most productive countries [Electronic source]. – Electronic text data. – AO Gazeta.ru, 2017. – URL: <https://www.gazeta.ru/business/2017/07/27/10808534.shtml>
12. Labor productivity in Russia – results, plans, perspectives [Electronic source] / Business Internet portal "Production management". – Electronic text data. – Moscow: [b. i.], 2017. – URL: http://www.up-pro.ru/library/production_management/productivity/itogi-plany-2017.html
13. Krasnopevtseva I.V. Management of labor productivity at the enterprises of mechanical engineering [Electronic source]. – Electronic text data. Saratov: SGTU, 2017. – URL: <http://www.sstu.ru/upload/iblock/e0d/krasnopevtseva-i.v.-dissertatsiya.pdf>.
14. Bolotov A.V. A new engine of KAMAZ with microelements. – Electronic text data. – Internet portal "Production Management", 2014. – URL: http://www.up-ro.ru/library/production_management/normirovanie/microelementnoe-normirovanie2.html
15. Organization of labor normalization at the enterprise. Perspectives [Electronic source]. / Internet portal "Formula truda". – Electronic text data. – Moscow: [b. i.], 2014. – URL: <http://www.formula-truda.ru/norma/organizatsiya-normirovaniya-trudana-predpriyatii.php>
16. Labor productivity: leaders of the industry of Russia – 2018 [Electronic source] / Business portal "Upravlenie proizvodstvom" – Electronic text data. – Moscow: [b. i.], 2018. – URL: <http://www.up-pro.ru/specprojects/lidery>
17. Official website of the All-Russian HR forum "Labor normalization -2018" [Electronic source]. / Auditorium – Electronic text data. – Moscow: [b. i.], 2018. URL: <http://auditorium-cg.ru/NT?yclid=7427580249487710284>
18. Official website of II All-Russian forum of HR managers of production companies "Labor normalization – 2018" [Electronic source] / Interforum. – Electronic text data. – Moscow: [b. i.], 2018. – URL: <http://hr-elearning.ru/ii-vserossiyskiy-forum-hr-rukovoditeley-normirovanie-truda-2018>
19. Official website of XIII International Congress of Productivity Leaders [Electronic source]. / Orgprom group of companies. – Electronic text data. – Moscow: [b. i.], 2018. – URL: <http://2018.productivity.systems/>
20. Panfilova N., Markova Yu. How to manage labor productivity in a crisis. Corporate Management online project. URL: https://www.cfin.ru/anticrisis/methodical_material/press/labour_productivity.shtml
21. Planned economy. Sections of the industrial finance plan. URL: <http://www.peo.su/?p=703> (date of access: 25.10.2018).
22. Kokoulina E., Lozhnikova A. O. About the problem of creating high-productive jobs // Economist. 2013. No. 10. 19 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Омельченко Ирина Борисовна, кандидат экономических наук, директор Центра изучения трудовых отношений и рынка труда Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России, Москва, Россия
E-mail: irina-om@vcot.info

ABOUT THE AUTHOR

Omel'chenko Irina Borisovna, Candidate of Economic sciences, Director of the Center for Labor Relations and Labor Market Studies, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: irina-om@vcot.info

УДК 331.526

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КОНЪЮНКТУРЫ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ РЕФОРМ

А.В. Кашепов,

Московский педагогический государственный университет,
Институт макроэкономических исследований
ВАВТ Министерства экономического развития Российской Федерации,
Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>

АННОТАЦИЯ

В статье исследуется возможное влияние современных институциональных, в том числе законодательных, изменений на соотношение спроса и предложения на рынке труда.

В качестве основного фактора происходящих изменений рассматривается пересмотр границ пенсионного возраста.

Цель статьи – восполнение сложившегося дефицита методологически обоснованных прогнозов новой ситуации на рынке труда. На основе методологии баланса трудовых ресурсов проводятся и интерпретируются перспективные расчеты численности населения, рабочей силы (экономически активного населения), занятых (функционирующих рабочих мест) и безработных. Рассматриваются дополнительные (паллиативные) меры по снижению социальной остроты последствий пенсионной реформы – законодательство об уголовной ответственности за дискриминацию лиц предпенсионного возраста и их возможные социальные и экономические последствия.

В статье обосновывается необходимость разработки нового поколения макроэкономических прогнозов, которые бы учитывали реалии, возникающие после пенсионной реформы. На место благодушию, присущему части руководителей государства и федеральных органов исполнительной власти, должен прийти настрой на кропотливую работу, не допускающую реализации неблагоприятных сценариев будущего. В такой работе следует использовать опыт разработки и реализации в нашей стране антикризисных мер, направленных против роста безработицы, которые были реализованы в 2009–2010 гг., а также опыт стратегического программирования и регулирования численности рабочих мест, их создания и сохранения в различных отраслях экономики.

Ключевые слова: пенсионная реформа, прогнозирование, население трудоспособного возраста, рабочая сила, занятость, безработица.

LABOR MARKET FORECASTING IN THE CONDITIONS OF MODERN INSTITUTIONAL REFORMS

A.V. Kashepov,

Moscow Pedagogical State University, Institute of Macroeconomic Research
of the RFTA of the Ministry for the Economic Development of the Russian Federation,
Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>

ABSTRACT

The article examines the possible impact of modern institutional, including legislative, changes on the ratio of supply and demand in the labor market.

The revision of the retirement age is considered to be the main factor in the changes under review.

The objective of the article is to cut the existing deficit of methodologically sound forecasts of the new situation in the labor market. Basing on the balance of the labor resources methodology, prospective calculations of the population, labor force (economically active population) employed (functioning jobs) and the unemployed are

carried out and interpreted. Additional (palliative) measures to reduce the social acuteness of the consequences of the pension reform are considered – the legislation on criminal liability for discrimination against persons of pre-retirement age and their possible social and economic consequences .

The article substantiates the need to develop a new generation of macroeconomic forecasts that would consider the realities arising after the pension reform implementation. The complacency inherent to some heads of states and federal executive bodies should be replaced by the mindset for the hard work which will not allow unfavorable future scenarios. Such work should use the experience of developing and implementing anti-crisis measures in our country aimed at increasing unemployment which were implemented in 2009-2010, as well as the experience of strategic programming and regulation of number of jobs, their creations and preserving in the various industries of economy.

Keywords: pension reform, forecasting, working age population, labor force, employment, unemployment.

ВВЕДЕНИЕ

В 2018 году был принят целый комплекс нормативных актов, которые существенно реформировали весь образ жизни населения Российской Федерации. В первую очередь это законодательство о пенсионном возрасте, которое будет оказывать сильное воздействие на экономическую, социальную, демографическую сферы общества. Тектонические сдвиги, вызванные этими изменениями, совершенно недостаточно учитываются в официальных прогнозах.

Согласно утвержденному Прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года Министерства экономического развития РФ, численность рабочей силы в 2018–2024 гг. будет постепенно увеличиваться с 75,8 млн до 76,3 млн человек. Уровень безработицы может снизиться с 5,2% в 2017 г. до 4,6% в 2023–2024 гг. [1, с. 29]. В специальном дополнении к Прогнозу, посвященном пенсионной реформе, указано, что прирост занятых составит в 2019 г. 137,2 млн человек, в 2024 г. – 1,8 млн. О приросте численности безработных в этом дополнении не говорится [1, с. 32]. Приведенные данные можно интерпретировать очень просто: что было, то и будет.

Альтернативой официальным прогнозам могут быть как авторские поисковые прогнозы, в том числе прогнозы-предупреждения, разработанные исключительно на основе ретроспективных данных, так и «гибридные прогнозы», в которых используются перспективные расчеты из официальных прогнозов. Парадоксально, но федеральные министерства, ответственные за разработку экономической и социальной политики, не увязывают между собой разработанные ими прогнозы численности и структуры населения, ВВП, производительности труда, занятости и безработицы. Официальные прогнозы не носят

системного характера (в отличие от прогнозов и планов советского периода), включенные в них показатели, даже будучи показаны в одной таблице, не связаны друг с другом.

Поэтому автор настоящей статьи, действуя в значительной степени в рамках советской научной школы прогнозирования баланса трудовых ресурсов [2,3], разработал и использует собственную методику «гибридного прогноза», которая предусматривает поиск новых результатов на сопоставлении официальных демографических, макроэкономических и других прогнозов. Данная методика изложена автором в работе [4, с. 21], затем подвергнута уточнению в работе [5, с. 18–54], применялась при разработке долгосрочных прогнозов в [6, с. 7–12] и [7, с. 9–16].

Начнем наши рассуждения по сути вопроса с краткого анализа актуальных процессов и отчетных показателей демографического и социально-экономического развития, затем перейдем к прогнозам. На 1 января 2018 г. Росстат оценивал численность населения России в 146,9 млн чел. В России с 2016 г. наблюдается естественная убыль населения, которая не компенсируется сократившимся миграционным приростом. Официальные прогнозы общей численности населения РФ сейчас более оптимистичны, чем прогнозы «нулевых» годов. Все прогнозы 2000-х годов были ориентированы на более или менее быстрое падение численности населения РФ. В версии прогноза Росстата 2018 г. предполагаются три варианта общей численности населения на начало 2036 г.: нижний – 136,7 млн, средний – 145,9 млн, высокий – 157,1 млн человек [8].

Основой прогнозирования трудовых ресурсов и занятости является показатель численности населения в трудоспособном возрасте. После принятия 27 сентября 2018 г. Федерального закона № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные



Рис. 1 / Fig. 1. Численность населения в возрасте 16–55(60) и 16–60(65) в РФ в 1990–2017 гг. / Population aged 16–55(60) and 16–60 (65) in the Russian Federation in 1990–2017

Источник / Source: рассчитано автором по данным Росстата [11] / calculated by the author according to the data by Rosstat [11].

законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» [9] границы трудоспособного возраста начали изменяться. Далее в настоящей статье это будет учтено в расчетах прогнозируемых показателей.

На рис. 1 показана ретроспективная численность населения трудоспособного возраста 16–55(60) [демографическая статистика обозначает эту категорию как 16–54(59)], из отчетных публикаций в статистических сборниках Росстата. Условная ретроспектива населения в возрасте 16–60(65) [в категориях демографической статистики 16–59 (64)], рассчитана нами исходя из периодически публиковавшейся Росстатом численности мужчин и женщин на 5 лет старше «прежнего» пенсионного возраста.

Поскольку такие данные в открытых публикациях есть не за все годы ретроспективного периода, график этого ряда имеет разрывы в периоды после переписей населения, и данные, на нем показанные, нуждаются в официальном пересчете и верификации Росстата.

Тем не менее пока Росстатом не сделано официальных пересчетов полностью сопоставимых за разные годы рядов показателей, можно использовать наши оценки. Они, в частности, показывают, что в 2017 г. разница чисел населения в «старом» трудоспособном возрасте [далее мы будем обозначать как 16–55(60)] и в «новом» пенсионном возрасте [далее 16–60(65)] составляет 10 млн. человек.

Согласно трем вариантам прогноза Росстата версии 2018 г., разработанного до принятия изменений в пенсионное законодательство, численность населения в возрасте 16–55(60), после достижения в 2005 г. исторического максимума 90,2 млн, могла сократиться к концу 2035 г. до 77,0–82,2 млн. человек. Понятно, что если говорить о среднесрочной перспективе, то основными причинами этого сокращения являются увеличение потока лиц, пересекающих границы пенсионного возраста, которые появились на свет в период высокой рождаемости в 1950–1960-е годы, и сокращение потока входящих в трудоспособный возраст детей демографического кризиса 1990-х годов. В долгосрочной перспективе начинается позитивное влияние на трудовой потенциал роста рождаемости в 2000-е годы, однако поколения, родившиеся до демографического кризиса 1990-х годов, все равно остаются более многочисленными.

В связи с принятием нового законодательства о пенсионном возрасте численность населения трудоспособного возраста будет увеличиваться в 2019–2023 гг. ежегодно на 1 годичную возрастную группу. Как показано на рис. 2, в 2019 г. численность населения трудоспособного возраста пополнится на 918,1 тыс. мужчин и 1153,0 тыс. женщин.

Далее увеличение численности будет происходить до 2023 г. включительно, когда общее уве-

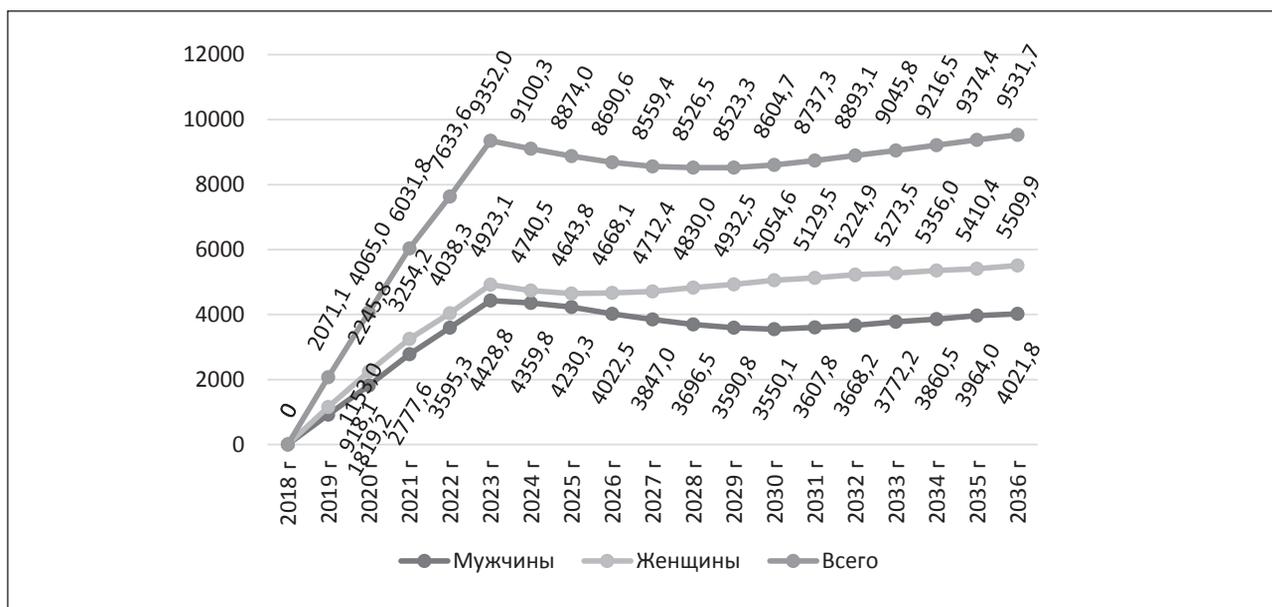


Рис. 2 / Fig. 2. Увеличение численности населения трудоспособного возраста при переходе к новым границам трудоспособного возраста в 2019–2023 гг. и на период до 2036 г. (тыс. человек) / The increase in the working-age population in the transition to the new working-age limits in 2019-2023 and up to 2036 (thousand people)

Источник / Source: рассчитано автором по данным Росстата [11] / calculated by the author according to the data by Rosstat [11].

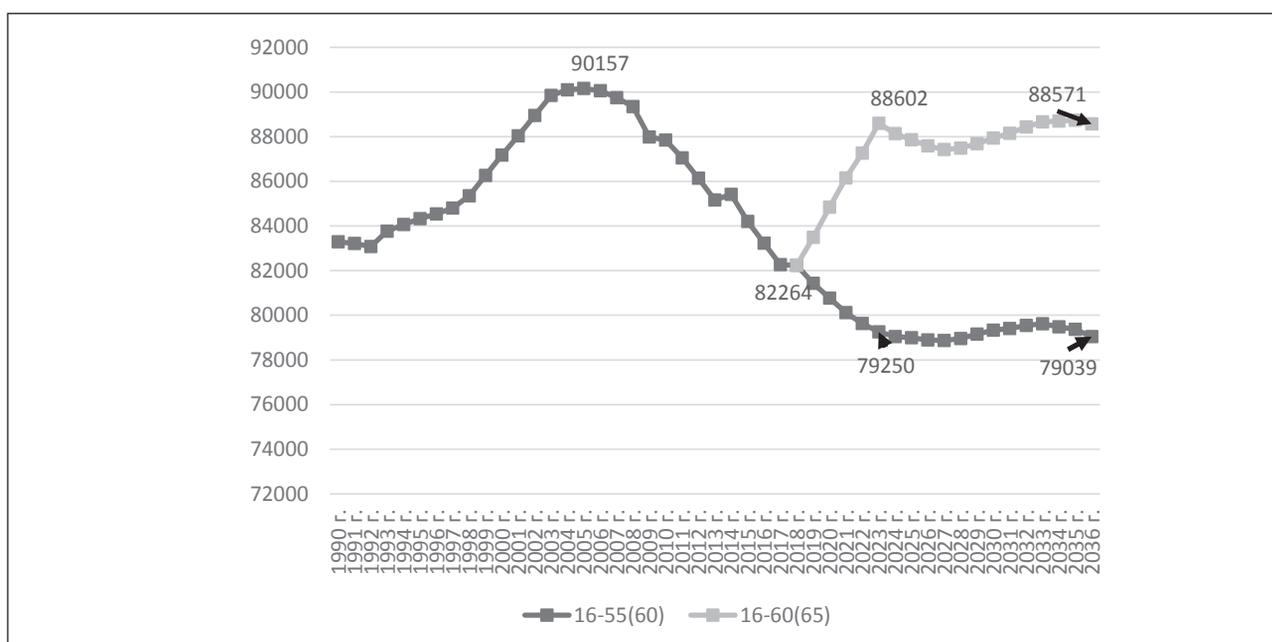


Рис. 3 / Fig. 3. Численность населения трудоспособного возраста 16–55(60) в 1990–2017 гг. и средний вариант прогноза на 2018–2036 гг. по вариантам 16–55(60) и 16–60(65) (тыс. человек) / The population of working age 16-55(60) years in 1990-2017 and medium variant forecast for 2018-2036 year options 16-55(60) and 16-60(65) (thousand people)

Источник / Source: рассчитано автором по данным Росстата [11] / calculated by the author according to the data by Rosstat [11].

личение численности мужчин и женщин «новых трудоспособных» возрастов достигнет 9,4 млн, и после будет колебаться с прохождением демографических волн в диапазоне 8,5–9,5 млн человек в год.

«Старая» и «новая» численности населения трудоспособного возраста показаны на рис. 3. В результате изменения границ трудоспособного

возраста численность этой категории населения повышается с 82,2 млн в 2017 г. до 88,6 млн в 2023 г., и далее составит в 2030 г. 87,9 млн и в 2036 г. 88,6 млн человек. Рассчитано автором по данным Росстата [11].

Кратко охарактеризуем текущее положение с важнейшими показателями, необходимыми для прогнозирования численности занятого населе-

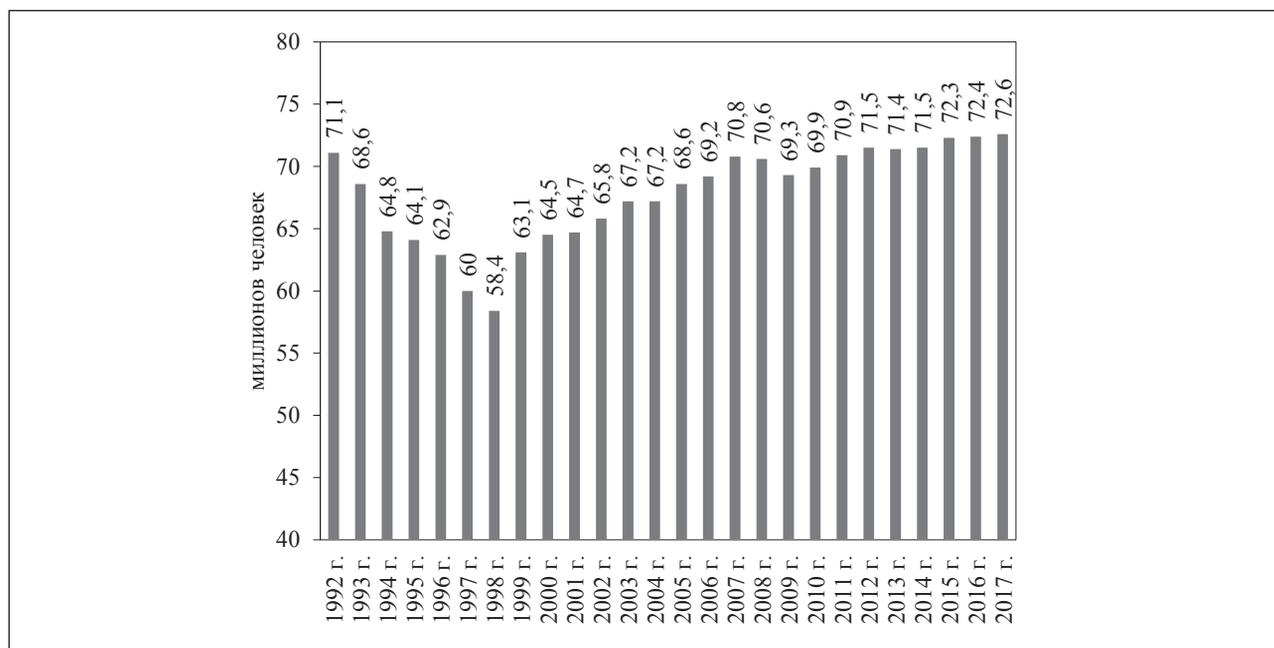


Рис. 4 / Fig.4. Численность занятого населения в 1992–2017 гг., млн человек / The number of employed people in 1992–2017, million people

Источник / Source: рассчитано автором по данным Росстата [11] / calculated by the author according to the data by Rosstat [11].

ния в России, – ВВП и производительности труда. Спад производства ВВП в 2015 г. в сопоставимых ценах составил 3,7%, затем постепенно восстановился слабый рост. В 2018 г. Министерство экономического развития (далее – МЭР) предполагает прирост 1,8%, однако поскольку текущая оценка на август 2018 г. составила всего 1,0%, мы предполагаем, что годовой итог будет около 1,5%. В проекте государственного бюджета на 2019 г. и бюджетного плана на 2020–2021 гг. Минфин прогнозирует соответственно 1,4; 2,0 и 3,1%. [10].

На заседании Правительства РФ 20 сентября 2018 г., посвященном обсуждению Прогноза социально-экономического развития на период до 2024 года, министр экономического развития РФ М.С. Орешкин сообщил, что после 2020 г. темп прироста экономики закрепится на уровне не ниже 3% в год [12].

С 2011 г. наблюдалось сокращение темпов прироста производительности труда, с переходом в отрицательную зону в 2015–2016 гг., публикация за 2017 г. рассчитана Росстатом по новой методике ОКВЭД 2 и показатель за этот год находится в положительной зоне – прирост 1,5%. В целом производительность труда, как и ВВП, растет слабо и отстает от темпов роста этого показателя в ряде стран – лидеров мировой экономики. Единственным положительным следствием торможения роста производительности труда является ослабление негативного влияния данного фактора на безработицу.

Измерение участия в рабочей силе (экономической активности населения), занятости и безработицы проводится Росстатом посредством ежемесячных выборочных обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ) Росстата.

Последние опубликованные на момент написания данной работы данные за август 2018 г. составляют 76,9 млн человек рабочей силы (экономически активного населения), в том числе 73,4 млн занятых и 3,5 млн безработных (4,6% – один из самых низких уровней в мировой практике) (рис. 4).

Хотя данные о росте занятости в 2014–2018 гг. отчасти связаны с включением территории Крыма в состав Российской Федерации и не полностью сопоставимы с ранее опубликованными данными, тем не менее стабильно низкий уровень безработицы свидетельствует о том, что рецессия 2015–2016 гг. не оказала существенного негативного влияния на занятость в России. Отметим, что численность рабочей силы (экономически активного населения) в последние годы имела тенденцию к сокращению из-за «демографической ямы» в численности населения трудоспособного возраста. Показанный выше ожидаемый прирост этой численности вследствие повышения пенсионного возраста должен привести к увеличению численности рабочей силы в период 2019–2023 гг. с последующей стабилизацией.

Таблица 1/ Table 1

Соотношение численности рабочей силы и населения в возрасте 16–60 (65) в Российской Федерации в 2006–2030 гг. / The ratio of the labor force and the population aged 16-60 (65) in the Russian Federation in 2006-2030

Показатель	2006 г.	2010 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Численность населения в трудоспособном возрасте 16–60 (65), млн человек	96,7	96,8	95,4	94,6	95,1	94,1
Соотношение численности рабочей силы и населения трудоспособного возраста, раз	0,769	0,779	0,794	0,798	0,793	0,814
Численность рабочей силы старше 15 лет, млн человек	74,4	75,5	75,7	75,5	75,4	76,6
	2016 г.	2017 г.			2024 г.	2030 г.
Численность населения в трудоспособном возрасте 16–60 (65), млн человек	93,3	92,4			88,1	87,9
Соотношение численности рабочей силы и населения трудоспособного возраста, раз	0,821	0,824			0,870	0,900
Численность рабочей силы старше 15 лет, млн человек	76,6	76,1			76,6	79,1
Численность рабочей с учетом дополнительного вовлечения мужчин 60–65 лет и женщин 55-60 лет, млн человек					80,6	80,1

Источник / Source: составлено автором на основе данных Росстата / made by the author based on the data by Rosstat.

ОМПЗ Росстата охватывали население в возрастных границах 15–72 года. Эти градации были установлены в 1992 г. в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ) и Международной конференции статистиков труда (МКСТ). С 2016 г. в соответствии с обновленными международными стандартами в области статистики труда, принятыми 19-й Международной конференцией статистиков труда, изменена терминология:

- вместо термина «экономически активное население» – термин «рабочая сила»;
- вместо термина «уровень экономической активности» – термин «уровень участия в рабочей силе»;
- вместо термина «экономически неактивное население» – термин «лица, не входящие в состав рабочей силы» [13].

С января 2017 г. в ОМПЗ используется только нижняя граница рабочей силы: 15 лет и более. Таким образом, возрастные границы рабочей силы не совпадают с границами населения трудоспособного возраста, как старыми 16–55(60), так и новыми 16–60 (65). Не совпадают и статистические методики их расчета в ретроспективном периоде. Поэтому сопоставление числа лиц, входящих в состав рабочей силы и населения в трудоспособном возрасте, – метод не безупречный со статистической точки

зрения. Тем не менее численность населения в трудоспособном возрасте – единственный прогнозируемый на долгосрочную перспективу официальный показатель, которым можно оперировать.

Основным методом разработки перспективных оценок в данной статье является «сопоставление прогнозов» или «обнаружение взаимосвязей на границах между официальными прогнозами». Некоторые достаточно подробные по охвату показатели прогнозы периодически рассчитываются на базе соответствующих математических моделей МЭР и Росстата. Но их результаты, в совокупности составляющие довольно интересную картину, названные министерства и ведомства обычно не увязывают между собой (например, прогнозы ВВП, производительности труда, с одной стороны, и численности занятого населения, с другой, в официальных публикациях методически не связаны друг с другом).

Исходя из прогноза численности населения в трудоспособном возрасте (Росстат), можно рассчитать перспективную численность рабочей силы.

В 1992–2005 гг. соотношение чисел рабочей силы и населения трудоспособного возраста сокращалось, потом пошло в рост. В табл. 1 мы впервые попробовали сопоставить численность рабочей силы с численностью населения в «но-

вом» трудоспособном возрасте 16–60(65) за период 2006–2017 гг. Оказалось, что, несмотря на отдельные колебания, в целом соотношение устойчиво растет. Линейная экстраполяция данного соотношения (коэффициента) с последующим округлением позволяет на 2024 г. (время упреждения последних по времени прогнозов ВВП и следующий год после завершения поэтапного подъема границы трудоспособного возраста) принять его равным 0,870 и на 2030 г. – 0,900. Соответственно при достижении чисел «нового» трудоспособного возраста по среднему варианту демографического прогноза Росстата 88,1 млн человек в 2024 г. и 87,9 млн в 2030 г., численность рабочей силы в указанные годы может составить 76,6 млн и 79,1 млн человек.

В последние годы численность занятых пенсионеров в РФ росла, что повлияло на результаты расчетов соотношений в табл. 1. В 2017 г. из 10,2 млн мужчин в возрасте 60–64 лет (до 65) и женщин 55–59 лет (до 60), согласно ОНПЗ, входили в состав рабочей силы (были заняты) 5,3 млн человек. Остальные мужчины и женщины названных возрастных категорий не входили в состав рабочей силы – это и есть резерв ее увеличения на перспективу. Без учета численности льготных категорий пенсионеров, инвалидов 1-й, 2-й групп, т.е. очень приблизительно, потенциальная дополнительная численность рабочей силы в 2017 г. составляла около 5,0 млн человек. Исходя из экстраполяции соотношения показателей таблицы 1, мы предполагаем, что дополнение к рынку труда может составить порядка 4 млн в 2024 г. и 1 млн в 2030 г. Таким образом, численность рабочей силы может составить 80,6 млн в 2023 г. и 80,1 млн человек в 2030 г.

Как предусмотренное законом увеличение численности населения трудоспособного возраста и рабочей силы отразится на численности занятых и безработных в нашей стране? Это зависит от перспективного спроса экономики на рабочую силу. Перспективную потребность экономики в рабочей силе можно рассчитать на основе интеграции прогнозов роста производства ВВП и производительности труда.

Для продолжения расчетов требуются перспективные данные об ожидаемом изменении валового внутреннего продукта и производительности труда. Наиболее актуальным является Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года, опубликованный Министерством экономического развития РФ 1 октября 2018 года [1], который

был разработан для обоснования Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года (ОНДП), утвержденных Председателем Правительства РФ 29 сентября 2018 года [14].

В отличие от большинства предшествующих официальных прогнозов, начиная с 2008 г., в ОНДП впервые заложено отставание темпов роста производительности труда от темпов роста ВВП. При этом дополнительное производство ВВП за счет увеличения численности населения трудоспособного возраста этим прогнозом не предусмотрено (табл. 2).

Результаты расчетов на период до 2024 г. достаточно условны, так как уже в августе 2018 г. численность занятых составила 73,4 млн человек. Варианты прогнозов МЭР на 2024 г. также находятся ниже реального уровня 2018 г. и несколько отличаются от наших – 72,7 млн по базовому варианту и 72,6 млн по консервативному. Но если рассматривать эти варианты как тренды, идущие от базы 2017 г. – 72,1 млн человек, то можно сказать, что сокращения спроса на рабочую силу не предвидится (табл. 3).

Для долгосрочного прогнозирования на 2030 г. подходящие исходные данные содержатся только в опубликованном в 2013 г. Министерства экономического развития Прогнозе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года [15]. Прогноз МЭР на 2030 г. был разработан в трех вариантах, интересующие нас выдержки из этих прогнозов показаны в табл. 4. За базовый период был принят 2010 г.

Исходя из показателей прогноза Минэкономразвития до 2030 г., рассчитаем ожидаемую численность рабочих мест (предполагаемую занятость) в России. Результаты произведенных расчетов показаны в табл. 5.

Интерпретация этих расчетов простая: если бы соотношение темпов роста ВВП и производительности труда после 2013 г. сохранялось таким, как в табл. 5, то к 2030 г. за счет цифровизации и других технологических и управленческих факторов спрос на рабочую силу мог бы сократиться на 3–5 млн человек. Но с учетом нынешнего роста занятости и отставания в динамике производительности труда, а также с учетом трендов, заложенных в более современный прогноз до 2024 г., реализация подобного варианта представляется политически невозможной.

Балансовый прогноз численности безработных получается вычитанием числа занятых (ра-

Таблица 2/ Table 2

Прогнозы динамики ВВП и производительности труда Министерства экономического развития РФ на период 2018–2024 гг./ Forecasts of GDP and labor productivity dynamics of the Ministry for the Economic Development of the Russian Federation for 2018-2024

Варианты	ДВВП, раз	ДПТ, раз	Соотношение ДВВП/ДПТ
Базовый	1,156	1,144	1,010
Консервативный	1,138	1,126	1,011

Примечание. ПТ – производительность труда.

Источник / Source: составлено автором на основе данных Министерства экономического развития / made by the author based on the data by the Ministry for the Economic Development.

Таблица 3 / Table 3

Прогноз численности занятых (потребности в рабочей силе) на период до 2024 г., млн человек / Forecast of the number of employed (labor force requirements) up to 2024, million people

Показатель	2017 г.	Прогноз на 2024 г.	
		консервативный	базовый
Численность занятых в экономике	72,1	72,9	72,8

Источник / Source: составлено автором на основе данных Министерства экономического развития / made by the author based on the data by the Ministry for the Economic Development.

Таблица 4 / Table 4

Прогнозы динамики ВВП и производительности труда Министерства экономического развития РФ на период до 2030 г. / Forecasts of GDP and labor productivity dynamics of the Ministry for the Economic Development of the Russian Federation up to 2030

Варианты	ДВВП, раз	ДПТ, раз	Соотношение ДВВП/ДПТ
Консервативный	1,9	2,0	0,950
Инновационный	2,23	2,4	0,929
Целевой	2,81	2,9	0,969

Источник / Source: составлено автором на основе данных долгосрочного прогноза МЭР на период до 2030 года / made by the author based on the long-term forecast by the Ministry for the Economic Development up to 2030.

Таблица 5 / Table 5

Прогноз численности занятых (потребности в рабочей силе) на период до 2030 г., млн человек / Forecast of the number of employed (labor force requirements) up to 2030, million people

Показатель	Базовый год	Прогноз на 2030 г.		
		консервативный	инновационный	целевой
Численность занятых в экономике	69,9	66,4	64,9	67,7

Источник / Source: составлено автором на основе данных долгосрочного прогноза МЭР на период до 2030 года / made by the author based on the long-term forecast by the Ministry for the Economic Development up to 2030.

бочих мест) из численности рабочей силы. Мы представляем в итоговой табл. 6 расчеты Росстата, эквивалентные среднему варианту численности населения, на основе которого рассчитаны версии численности рабочей силы в табл. 1 и макроэкономические прогнозы в двух вариантах на 2024 г. из табл. 2–3.

Балансовая оценка безработицы на 2030 г. в качестве рабочего варианта также была нами проведена. Но с учетом вовлечения дополни-

тельных контингентов населения в трудоспособный возраст и опережающего роста производительности труда, согласно устаревшему макроэкономическому прогнозу 2013 г., эта оценка дает совершенно неприемлемые результаты – увеличение численности безработных примерно в 4 раза по отношению к 2017 г. Реализация подобного прогноза политически невозможна, поэтому она не включена нами в итоговую табл 6.

Прогноз численности трудоспособного населения, рабочей силы, занятых и безработных, уровня безработицы на перспективный период / Forecast of the number of working-age population, labor force, employed and unemployed, unemployment rate for the prospective period

Показатель	2024 г.	2030 г.
Численность населения трудоспособного возраста, мужчин в возрасте 60–64 (до 65) лет и женщин 55–59 (до 60) лет, млн человек	88,6	87,9
Численность рабочей силы с учетом дополнительного вовлечения части мужчин в возрасте 60–64 (до 65) лет и женщин 55–59 (до 60) лет, млн человек	80,6	80,1
Численность занятых в экономике (рабочих мест), млн	72,9–72,8	
Численность безработных, млн человек	7,7–7,8	
Уровень безработицы, % от численности рабочей силы	9,6–9,7	

Источник / Source: составлено автором на основе данных Росстата / made by the author based on the data by Rosstat.

На этом мы заканчиваем «расчетную» часть нашего прогноза и переходим к своего рода дополнительной части исследования – рассмотрению принятых и, по-нашему мнению, необходимых законодательных и социальных мер по смягчению последствий влияния пенсионной реформы на занятость и образ жизни населения.

Несмотря на то что возможный рост безработицы будет распределяться по всем возрастным категориям населения, в соответствии с указаниями Президента РФ особое внимание должно уделяться социально-экономическому положению населения в предпенсионном возрасте.

В период подготовки комплекса нормативных актов по реформе пенсионного возраста и смягчению его последствий обсуждалось, какой возрастной диапазон назвать «предпенсионным». Предлагалось – один год. В итоге было принято традиционное для российской экономики и социологии понятие пятилетнего предпенсионного срока. Вскоре после принятия нового пенсионного законодательства вступил в силу Федеральный закон № 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации», согласно которому его пополнила статья 144.1 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста»: «Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам – наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов. Примечание. Для целей настоящей статьи

под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации» [16] (действует с 14 октября 2018 г.).

Кроме того, с начала октября 2018 г. предприятия, на которых работают сотрудники пенсионного возраста, должны предоставлять ежеквартальные отчеты в центр занятости. Делать это нужно будет не позже 15 числа следующего за окончанием квартала месяца. При этом новое требование затронет только компании, сотрудники которых достигли необходимого для выхода на пенсию возраста, но еще не оформили свой пенсионный статус, т.е. оформлять отчеты на так называемых работающих пенсионеров – людей, уже получающих пенсию, не потребуется. Также отчеты не нужно будет составлять на сотрудников, которые по каким-либо причинам вышли (или планируют выйти) на пенсию досрочно.

По сути, закон № 352-ФЗ вводит наказание за ранее ненаказуемые нарушения ст. 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда» Трудового кодекса (ТК) РФ: «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

Введение уголовных санкций за нарушение статей ТК РФ о запрете дискриминации в прин-

ципе правильно. Однако баланс положительных и отрицательных последствий нового закона проявится только в процессе его будущего применения. Здесь мы усматриваем ряд проблем. Во-первых, в законе № 352-ФЗ не указано, что такое «необоснованное увольнение». В действующей законодательной и судебной практике в качестве критерия используется ст. 81 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя». Прокомментируем выборочно наиболее часто применяемые пункты этой статьи с точки зрения «обоснованности увольнения». Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (увольнение, как правило, считается обоснованным);

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (увольнение, как правило, считается обоснованным);

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (увольнение считается обоснованным при наличии документации об аттестации, оформленной в предусмотренном законом порядке);

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (увольнение, как правило, считается обоснованным);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (увольнение считается обоснованным при наличии документации о наложении взысканий, оформленной в предусмотренном законом порядке);

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного,

наркотического или иного токсического опьянения; в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; (увольнение считается обоснованным при наличии документов или в необходимых случаях решения суда, подтверждающих нарушение в установленном законом порядке) <...>

В целом, исходя из судебной практики, можно утверждать, что увольнения работников по инициативе администрации рассматриваются судами как «всегда обоснованные» (ст.81, п.1, 2, 4), или как требующие надлежащим образом оформленных подтверждающих документов (например, п. 3,5), или только вследствие решения суда (например, п. 6г – о совершении хищения).

Отметим также некоторые потенциально возможные (в том числе обсуждаемые в юридическом и бизнес-сообществе) недостатки нового закона:

1) новые нормы могут подтолкнуть работодателей к увольнению нежелательных сотрудников перед началом 5-летнего срока. Таким образом, пик «возрастных» увольнений сместится для мужчин на возраст 59 лет, для женщин – на 54 года. Сейчас массовые увольнения на пенсию в 55 лет женщин и в 60 лет мужчин мало распространены в государственном секторе, а в частном секторе затрагивают мужчин 60 и женщин 55 лет. Увольнения работников за несколько месяцев до выхода на пенсию, как правило, не практикуются. В новых условиях служб занятости и другим органам социальной защиты, возможно, вместо растянутого на 5 лет «возрастного» увольнения придется иметь дело с массовым увольнением «перед началом 5-летнего периода»;

2) не исключено, что организации постараются по возможности не нанимать ищущих работу (безработных) сотрудников предпенсионного возраста (пока в России не были приняты законы, защищающие их права). Будучи безработными, мужчины 60–64 и женщины 55–59 лет не получают пенсию и предоставлены самим себе и службам занятости. Но стоит принять их на работу, и они попадают под защиту закона № 352-ФЗ. Поэтому в целях сохранения гибкости своей политики на рынке труда работодатели постараются дистанцироваться от рабочей силы этого возраста.

Наряду с ожидаемым законодателями положительным эффектом новые нормы о защите трудовых прав лиц предпенсионного возраста порождают ряд неопределенных моментов, которые, вероятно, придется решать принятием дополнительных нормативных актов или разъяснений Верховного суда по данному вопросу.

В первую очередь будет необходимо конкретизировать понятия «необоснованных отказов» и «необоснованных увольнений». В частности, если «необоснованность» увольнений будет определяться судами по тем же основаниям, что и сейчас (согласно пунктам ст. 81 ТК РФ), то должна быть разработана процедура, согласно которой суд принимает базовое решение (об обоснованности увольнения) так, как это делалось до сих пор – при отсутствии необходимой документации или подтверждения факта хищения (и некоторых других нарушений) предшествующим решением суда: человек восстанавливается на работе и получает компенсацию. Теперь на это судебное решение (или два судебных решения, как в случае хищений и других уголовно наказуемых деяний) накладывается второе или третье судебное решение – об уголовном наказании работодателя. Для того чтобы такая сложная система эффективно функционировала, без ошибок и перегибов, Прокуратуре, судебной системе, Рострудинспекции и другим вовлеченным органам власти и управления придется провести большую комплексную работу. Во вторую очередь потребуются принять меры, препятствующие волнообразным превентивным увольнениям женщин 54 и мужчин 59 лет.

В третью очередь необходимо разработать критерии «необоснованного отказа» в приеме на работу. В настоящее время статьи ТК РФ против дискриминации при приеме на работу практически не работают, в отличие от положений ст. 81 об увольнении. Доказать в суде необоснованное увольнение возможно, а вот доказать необоснованный отказ в приеме на работу нереально, так

как дискриминирующие работодатели никогда не называют действительную причину отказа в приеме на работу. Между тем, по нашим наблюдениям, уже есть случаи увольнения лиц в возрасте 54–59 лет с последующим отказом им в приеме на работу по специальности. Если проблема отказов в приеме на работу лиц предпенсионного возраста (и на 1–2 года моложе) приобретет массовый, статистически наблюдаемый характер, потребуются разработка новых нормативных актов, решающих эту проблему. Однако дальнейшее прямое увеличение возрастного моратория, например с 5 до 10 лет, нецелесообразно, больше подходят косвенные методы воздействия.

С позиции работодателей новое законодательство невыгодно тем, кто стремится к омоложению коллективов. Лишнее ограничение, наложенное законом № 352-ФЗ, рассматривается некоторыми представителями работодателей как сокращение гибкости рынка труда. Между тем, если работодатель позитивными или негативными стимулами добьется увольнения работника по собственному желанию, он решит проблему гибкости, а вот работник может столкнуться с нежеланием других работодателей брать его на работу в таком «критическом» возрасте. Мониторинг исполнения и последствий исполнения закона № 352-ФЗ может привести к его повторному общественному обсуждению и постановке вопроса об его отмене. Хотя, исходя из политической ситуации, наиболее приемлемым вариантом дальнейшего развития событий является формирование отсутствующих или детализация ранее принятых критериев обоснованности приема на работу и увольнения, а также разработки программ создания рабочих мест для предотвращения возможного роста безработицы вообще, и в частности – застойной безработицы лиц предпенсионной категории, попадающих в «ловушку» собственного возраста.

С демографических позиций требует дополнительного обсуждения «проблема бабушек». При среднем возрасте женщин при рождении ребенка, который приближается к 29 годам, средний возраст их матерей как раз попадает в возрастной диапазон 55–59 лет. При недостатке мест в детских садах в ряде регионов (решение этой проблемы в Основных направлениях действий правительства до 2024 года намечено на 2024 г.) «проблема бабушек» может стать дополнительным барьером на пути повышения рождаемости в стране. Поэтому целесообразна разработка нормативного акта, по которому матери женщин, ро-

дивших ребенка, могли бы выходить на пенсию в 55 лет или после рождения ребенка (внука) в период от 55 до 59 лет.

ВЫВОДЫ

Повышение пенсионного возраста вызовет увеличение численности населения в трудоспособном возрасте по среднему варианту примерно на 9 млн человек в 2023–2024 гг. При этом дополнительное вовлечение лиц в возрасте 55–60(65) лет в состав рабочей силы составит не более 4–5 млн человек, поскольку половина «новых трудоспособных» уже входит в состав рабочей силы. Потери населения от невыплаты пенсии «новому трудоспособному» контингенту составят около 1,5 трлн руб. в год в 2023–2024 гг.

При сохранении параметров роста ВВП, производительности труда, заложенных в прогноз Министерства экономического развития до 2024 г., спрос экономики на рабочую силу будет иметь тенденцию к росту, но в целом изменится незначительно. Вследствие опережения роста численности рабочей силы над ростом числа рабочих мест безработица может увеличиться с 3,5–4,0 млн до 7,7–7,8 млн человек и составить 9,6–9,7% от численности рабочей силы.

Паллиативные меры социальной защиты, включая введение уголовных наказаний для работодателей за «необоснованные увольнения», могут иметь как положительные, так и отрицательные последствия, которые пока трудно поддаются прогнозированию.

Влияние повышения пенсионного возраста на рождаемость и динамику населения в целом (из-за «проблемы бабушек») также пока трудно поддается прогнозированию.

Во избежание роста безработицы Правительству РФ необходимо срочно разработать новую

Программу сохранения и создания рабочих мест на долгосрочный период и приступить к ее реализации. В Программе следует наметить пути решения взаимно противоречащих целей: развития цифровой мобильной занятости для молодежи, и роста производительности труда в этом сегменте рабочей силы и сохранения достойных рабочих мест для работников предпенсионного возраста без существенного роста производительности труда в данном сегменте. В целом программа должна быть направлена на увеличение числа функционирующих в экономике рабочих мест на 3–5 млн.

Официальный прогноз социально-экономического развития на период до 2024 г. должен быть пересмотрен в части увеличения численности рабочих мест и занятого населения, а также его дополнения реалистическими вариантами возможного роста безработицы. Эти задачи также должны быть также учтены при разработке официального прогноза на период до 2035 г.

Прогнозы и программы содействия миграции населения, особенно трудовой миграции, и миграционное законодательство должны быть переработаны с целью дифференцированного по возрастным и профессионально-квалификационным группам повышения мер защиты внутреннего рынка труда на период адаптации населения и экономики к принятым изменениям пенсионного и трудового законодательства. Последнее означает защиту рынка труда от малоквалифицированной иностранной рабочей силы, но не от приоритетных категорий соотечественников и высококвалифицированных мигрантов, прием которых намечен согласно Указу Президента РФ от 31.10.2018 № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» [17].

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года. М., Минэкономразвития, 2018. с.29
2. Костаков В.Г. Прогноз занятости населения: методологические основы. М.: Экономика, 1979.
3. Рутгайзер В.М. Ресурсы развития непродовольственной сферы. М.: Мысль, 1975.
4. Кашепов А.В. Перспективы занятости. Экономист. 1995;(12):21.
5. Кашепов А.В. Социальная политика: рынок труда и политика занятости. Социальная политика и социальное партнерство. 2006;(6–9):18–54.
6. Кашепов А.В. Россия в 2020 году: прогнозы численности населения и рабочей силы. Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. 2012;(2) (1): 7–12.
7. Кашепов А.В. Методология и проблемы прогнозирования занятости населения в экономике и сфере образования на долгосрочную перспективу. Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. 2017;(4)(1):9–16.

8. Демографический прогноз до 2035 года. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>. (дата обращения 3.10.2018).
9. Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий».
10. Проект «Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» (сентябрь 2018 г.). М.: Министерство финансов РФ, 2018.
11. Демографический прогноз до 2035 года. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population (дата обращения: 3.10.2018).
12. Официальный сайт Министерства экономического развития. URL: <http://economy.gov.ru/minrec/about/structure/depmacro/201820096>. Дата обращения: 10.10.2018 г.
13. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population (дата обращения: 3.10.2018)г.
14. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года. М.: Минэкономразвития, 2018.
15. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. М.: Минэкономразвития, 2013.
16. Федеральный закон от 03.10.2018 № 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации».
17. Указ Президента РФ от 31.10.2018 № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы».

REFERENCES

1. The forecast of socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2024. M., Ministry for the Economic Development, 2018. P. 29.
2. Kostakov V.G. The forecast of employment: methodological basis. M.: Economica, 1979.
3. Rutgaizer V.M. Development resources of the non-productive sphere. M.: Mysl, 1975.
4. Kashepov A.V. Prospects of employment. Economist. 1995. No. 12. P. 21.
5. Kashepov A.V. Social policy: labor market and employment policy. Social policy and social partnership. 2006. No. 6-9. P. 18-54.
6. Kashepov A.V. Russia in 2020: population and labor force forecasts. Vestnik Rossiyskogo novogo universiteta. Seriya: Chelovek i obshchestvo. 2012. №2 (1): p. 7-12.
7. Kashepov A.V. Methodology and problems of forecasting employment in the economy and education in the long term. Vestnik Rossiyskogo novogo universiteta. Seriya: Chelovek i obshchestvo. 2017. No. 4. (1). P.9-16.
8. Demographic forecast up to 2035. Official website of the Federal State Statistics Service. URL: <http://www.gks.ru> (access date: 03.10.2018).
9. The Federal Law of 03.10.2018 No. 350-FZ “On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation on the Purpose and Payment of Pensions”.
10. Project “The main directions of budget, tax and customs tariff policy for 2019 and for the planning period of 2020 and 2021” (September 2018). M.: Ministry of Finance of the Russian Federation, 2018.
11. Demographic forecast up to 2035. Official website of the Federal State Statistics Service. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population (access date: 03.10.2018).
12. Official website of the Ministry for the Economic Development. URL: <http://economy.gov.ru/minrec/about/structure/depmacro/201820096> (access date: 10.10.2018).
13. Official website of the Federal State Statistics Service. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population (access date: 03.10.2018).
14. The main activities of the Government of the Russian Federation for the period up to 2024. M.: Ministry for the Economic Development, 2018.
15. The forecast of the long - term socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2030. Ministry for the Economic Development of the Russian Federation. M.: Ministry of Economic Development, 2013.
16. Federal Law of 03.10.2018 N 352-FZ “On Amending the Criminal Code of the Russian Federation”.
17. Presidential Decree of 31.10.2018 No. 622 “On the Concept of the State Migration Policy of the Russian Federation for 2019-2025”.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Алексей Владимирович Кашепов, доктор экономических наук, профессор Московского педагогического государственного университета, главный научный сотрудник Института макроэкономических исследований ВАВТ Министерства экономического развития Российской Федерации, Москва, Россия.
E-mail: avkash@list.ru

ABOUT THE AUTHOR

Alexey Vladimirovich Kashepov, Doctor of Economics, Professor at the Moscow Pedagogical State University, Chief Researcher at the Institute of Macroeconomic Research of the RFTA of the Ministry for the Economic Development of the Russian Federation, Moscow, the Russian Federation
E-mail: avkash@list.ru

УДК 331.538.2

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ: АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Н.П. Пашин,

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России,
Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-8771-1643>

А.Н. Малолетко,

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-6055-5740>

М.В. Виноградова,

Научно-исследовательский институт перспективных направлений и технологий,
ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»,
Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-5051-9404>

С.Б. Калмыков,

научно-исследовательский центр социально-трудовых проблем,
ООО «Экспертный центр специальной оценки условий труда», Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-9921-920X>

АННОТАЦИЯ

В статье приведены результаты исследования взаимодействия органов службы занятости с работодателями на основе применения регистров получателей государственных услуг и общероссийской базы вакансий «Работа в России» с учетом анализа прогрессивного зарубежного опыта.

Цель статьи – обоснование предложений по совершенствованию информационного взаимодействия органов службы занятости с зарегистрированными безработными и работодателями.

Анализ применения информационных технологий в сфере регулирования занятости на примере США, Англии, Германии, Республики Индии через цифровые платформы талантов, поисковые информационные системы, платформы по регулированию онлайн занятости, технологии «больших данных» позволил выявить пять прогрессивных направлений развития, которые целесообразно применить в российской практике: совершенствование государственного регулирования; предоставление государственных услуг на основе современного информационно-технологического обеспечения с учетом последних достижений науки и техники; адресность создания и реализации информационных платформ; информационно-технологическое обеспечение оперативного анализа рынка труда в интересах различных категорий социально уязвимых граждан, безработных, работодателей; взаимосвязь информационных систем с порталами других ведомств, образовательных учреждений, социальных институтов.

Для исследования изучена результативная практика профилирования зарегистрированных безработных в Республике Татарстан (итоги 2016 г.), а также Федеральные государственные стандарты государственных услуг в области содействия занятости населения через оценку возможностей предоставления государственных услуг в электронном виде (июль 2018 г.). Проанализирована возможность расширения взаимосвязи с работодателями, включая крупнейших, и кадровыми агентствами. Использованы результаты опроса 1013 специалистов центров занятости населения в 20 субъектах Российской Федерации, проведенного Российским государственным социальным университетом в июле-октябре 2018 г.

В результате предложены меры, включающие модифицированную модель государственного содействия занятости населения с обеспечивающими мерами законодательно-нормативного и методического характера, а также техническими по созданию и развитию единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов и совершенствованию межведомственного электронного взаимодействия.

Ключевые слова: служба занятости населения, работодатель, государственные услуги, электронная форма предоставления государственных услуг, регистры получателей государственных услуг в сфере занятости населения, Общероссийская база вакансий «Работа в России», профилирование, проблемное поле, экспертная оценка, вакансии.

INTERACTION BETWEEN EMPLOYMENT SERVICE AND EMPLOYERS: ANALYSIS OF INFORMATION SYSTEM APPLICATION

N.P. Pashin,

Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-8771-1643>

A.N. Maloletko,

FSBEI of HE "Russian State Social University", Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6055-5740>

M.V. Vinogradova,

M.N. Vinogradova,
Research Institute of high potential fields and technologies,
FSBEI of HE "Russian State Social University",
Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-5051-9404>

S.B. Kalmykov,

Research center for social and labor problems,
OOO Expert Centre for Special Assessment of Working Conditions, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-9921-920X>

ABSTRACT

The study presents the interaction between employment service agencies and employers based on using government services recipient registers and All-Russia database of vacancies "Rabota v Rossii" ("Job in Russia"), considering the analysis of advanced international practices.

The purpose of the article is to substantiate proposals for improving information exchange between employment service agencies with the registered unemployed and employers.

IT application analysis for employment regulation based on the example of the United States, England, Germany, and the Republic of India through digital talent platforms, search information systems, online employment management platforms, and "big data" technology has revealed five advanced directions for development appropriate for Russia. They are: improvement of state regulation; public services based on modern IT support with the latest achievements in science and technology; target-oriented information platforms; IT support for the labor market operational analysis for the benefit of various categories of vulnerable communities, the unemployed, and employers; interconnections between information systems of various departments, educational institutions, and social institutions.

The effective profiling of the registered unemployed in the Republic of Tatarstan (results of 2016) has been studied, as well as the Federal state standards of public services in employment promotion through the assessment of possibilities to provide public services in electronic form (July 2018). There have been analyzed possibilities to expand relationships with employers, including the biggest, and recruitment agencies. The authors have used the survey results of 1013 specialists from employment centers in 20 subjects of the Russian Federation. The survey was conducted by the Russian State Social University in July-October 2018.

The proposed measures include a modified model of the state employment promotion with supporting measures of legislative, regulatory and methodological nature, as well as technical ones to develop a single all-Russian database of labor resources and to improve interagency electronic interaction.

Keywords: employment service, employer, government services, electronic form for government services, government services recipient registers, All-Russia database of vacancies "Rabota v Rossii" ("Job in Russia"), profiling, problem field, expert assessment, vacancies.

ВВЕДЕНИЕ

Авторами ранее исследовано влияние различных факторов на регулирование занятости: макроэкономического уровня – изучалось соотношение затрат на активную и пассивную политику занятости в России и зарубежных странах [1]; комплекса влияющих причин – законодательно-нормативных, кадровых, методических, финансовых, межведомственного взаимодействия, предоставления государственных услуг в электронной форме, через анализ экспертной оценки деятельности современной службы занятости населения, прозвучавшей на сессии «Модернизация служб занятости населения. Служба занятости 2.0», проведенной 15 сентября 2017 г. АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых программ» при участии Минтруда России, Роструда, Минэкономразвития, Ворлдскиллс России, служб занятости населения субъектов России [2]. В настоящей статье проведен сравнительный анализ зарубежной практики применения информационных технологий в регулировании занятости и российский опыт использования информационных систем во взаимодействии органов службы занятости и работодателей: регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения и Общероссийской базы вакансий «Работа в России».

Исследование по указанным двум направлениям проведено с учетом поставленных в 2018 г. Президентом Российской Федерации В.В. Путиным в Послании Федеральному Собранию следующих задач: 1) использование цифровых технологий в работе социальных объектов и 2) обеспечение в течение шести лет предоставления практически всех государственных услуг в режиме реального времени с помощью дистанционных сервисов, принимая во внимание рассмотренные в данной статье передовые достижения зарубежной практики в данной области¹.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РЕГУЛИРОВАНИИ ЗАНЯТОСТИ

Цифровые платформы талантов

Широкое развитие за рубежом получили интерактивные платформы талантов [3, 4], которые достаточно эффективно минимизируют неформальную занятость (прекаризацию) и ее крайнюю форму – безработицу. Функциональные

возможности указанных платформ включают: предоставление вакансий с учетом полного и неполного рабочего дня, разработку онлайн-резюме заявителя, предоставление расширенных сравнительных характеристик при реализации поиска талантов, а также возможности работы направление соискателями исчерпывающей персональной информации со сведениями о трудовом опыте, навыках, умениях достижениях и т.д. (CareerBuilder, Glassdoor, Indeed, LinkedIn, Monster, Vault, Viadeo, Xing)².

По данным Международной консалтинговой компании McKinsey (исследованы рынки труда 160 стран), цифровые интеллектуальные платформы талантов к 2025 г.: а) позволят создать свыше 72 млн рабочих мест; б) принесут более \$2,7 трлн в общемировой ВВП; в) увеличат число своих пользователей до 540 млн человек и более; г) сократят продолжительность безработицы более чем для 230 млн человек; д) дадут возможность свыше 60 млн человек найти работу с учетом их запросов.

Наиболее популярными по уровню охвата населения являются порталы LinkedIn (400 млн пользователей 150 отраслей 200 стран [5]), CareerBuilder, Monster. В чем их преимущество: они предоставляют востребованную пользователями и доступную информацию с подробным описанием предлагаемой работы, необходимых навыков, предыдущие работодатели, даты принятия и увольнения с работы, включая, зачастую, данные о трудовой мобильности соискателей. Информация, содержащаяся в вакансиях работодателей, также носит детализированный характер и включает: уровень заработной платы, необходимые требования к соискателям, данные по рынку труда, помогающие оценить уровень спроса на предлагаемую рабочую силу и безработицу [6].

Поисковые информационные системы

Инновационным явлением в сфере информационных технологий по регулированию занятости является функционирование американских поисковых систем – Burning Glass Technologies и Indeed.com, интегрирующих в Интернете совокупные данные о трудовой занятости.

Компания Indeed.Com [4] ежедневно имеет свыше 200 млн посетителей. Основные направления деятельности включают сортировку списков вакансий, и предложение их пользователю в ответ на запрос. При этом происходит обработка информации из многочисленных веб-сайтов,

¹ Послание Президента Федеральному Собранию// Сайт Президента России. 1 марта 2018г. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957> (дата обращения: 05.11.2018).

² В скобках приведены примеры платформ на период 2015 г. [3].

включая компаний-работодателей, кадровых фирм, порталов по трудоустройству, которые насчитывают тысячи источников.

Бостонская компания Burning Glass Technologies [4] для анализа динамики рынка труда применяет технологии искусственного интеллекта с выполнением следующих функций: анализ объявлений о работе, отслеживание карьерных перемещений. Счет источников информации идет на сотни миллионов.

В итоге формируются результаты, имеющие стратегический характер для данного реального времени, в частности, информация о наиболее востребованных рабочих местах; специальных навыках кандидатов, интересных работодателям; сферах занятости и компаниях с наилучшими возможностями для реализации карьерного потенциала работников.

Платформы по регулированию онлайн занятости в рамках цифровой экономики

К таким платформам относятся Uber, LYFT, TaskRabbit, UpWork и Amazon Mechanical Turk [7]. Например, Upwork предлагает глобальную площадку по поиску работы, ряд программных продуктов для работодателей, желающих нанять и сотрудничать с удаленными специалистами. Amazon Mechanical Turk дает работодателям возможность предлагать многообразие преимущественно простых заданий широкому кругу пользователей [8].

Несколько направлений и конкретных примеров реализации принципа аутсорсинга в сфере содействия занятости, с применением интернет-платформ.

Первая группа направлений включает: оказание помощи в преодолении бедности, социальной незащищенности, реализуемых посредством предоставления работы женщинам, жителям сельской местности и инвалидам, представляющим наиболее социально уязвимые категории населения. Показателен пример государственной помощи (индийский штат Керал, проект «Кудумбашри»), связанный с передачей кооперативам, объединяющих женщин из малоимущих семей, подавляющее большинство которых никогда не работало вне дома, на аутсорсинг сервисов, оборудованных на основе информационных технологий.

Вторая группа применения аутсорсинга носит межстрановой характер. Речь идет о сервисах Samasource и Rural Shores, в рамках которых осуществляется межконтинентальное взаимодействие из США и Великобритании с жителями Уганды, Индии, Ганы, Гаити, Кении.

Технологии «больших данных» (Big Data) – ключевое направление совершенствования информационных технологий

Эти технологии представляют собой быстродействующий и результативный инструмент для работы с информацией особенно больших объемов. Апробировано несколько областей применения в регулировании рынка труда.

Во-первых, указанные технологии позволяют производить в целях трудоустройства сопоставительный анализ персональных данных соискателей на квалифицированные вакантные рабочие места по их уровню образования и квалификации, соизмеряя процесс замещения вакансий с потребностями экономики.

Во-вторых, помогают вести подготовку «квалификационного профиля» с учетом сведений об образовании, опыте работы, личных качествах и интересах соискателей, осуществляют его доведение до установленных работодателем требований.

В-третьих, технологии «больших данных» способствуют тому, чтобы поднять на новый качественный уровень профессиональную и образовательную ориентацию потребителей за счет обеспечения колледжей и университетов, консультантов и политиков, других заинтересованных лиц, исчерпывающей информацией по карьерному росту. Фактически решается проблема поиска необходимого компромисса между запросами соискателя и потребностями работодателя.

В-четвертых, удается добиваться адресной социальной поддержки. Показателен в этой связи пример Министерства труда Германии, которое, применяя указанные технологии, уменьшило число поступающих заявок на выдачу пособий по безработице на 20%, своевременно реагируя на необоснованность причин выплат. В итоге удалось сократить расходы на 10 млрд. евро [7].

Зарубежный опыт в сфере информационной координации предоставления социальных услуг населению проанализирован в работе [9]. Влияние информационных технологий на динамику занятости за рубежом исследовано в [10–19].

Анализ зарубежного опыта использования информационных технологий в регулировании занятости позволяет обосновать направления, применение которых целесообразно использовать в отечественной практике. Речь идет о: 1) совершенствовании государственного регулирования в рассматриваемой сфере; 2) предоставлении государственных услуг на основе современного информационно-технологического обеспечения

с учетом последних достижений науки и техники, качественных характеристик предоставляемых сервисов; 3) адресности (применительно к целевой аудитории) создания и реализации информационных платформ; 4) информационно-технологическом обеспечении оперативного анализа рынка труда, его потребностей, ожиданий работодателей, предпочтений безработных, соискателей, желающих изменить характер работы, различных категорий социально уязвимых граждан; 5) взаимодействии информационных систем, регулирующих занятость, с порталами других ведомств, образовательных учреждений, социальных институтов.

Влияние информационных технологий на динамику занятости в России проанализировано в [10, 20–24].

Исследование возможностей влияния современных российских информационных технологий на занятость населения проведено в [3,20], где рассматриваются проблемы прекаризации (неформальной занятости) и безработица как крайняя форма ее проявления. В настоящей статье основной категорией содействия занятости являются зарегистрированные безработные в государственных центрах занятости. Следовательно, реализуется первое направление зарубежного опыта использования информационных технологий в регулировании занятости, применение которого целесообразно использовать в отечественной практике, – совершенствование государственного регулирования в рассматриваемой сфере.

В этой связи выбраны наиболее значимые для современных органов службы занятости во взаимодействии с работодателями электронные системы: регистры получателей государственных услуг в сфере содействия занятости населения и общероссийская база вакансий «Работа в России».

ПРИМЕНЕНИЕ РЕГИСТРОВ ПОЛУЧАТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В СФЕРЕ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Указанный информационный ресурс применяется для предоставления государственных услуг с области содействия занятости населения, а также эффективного расходования средств, которые направляются на: а) исполнения полномочий в рассматриваемой сфере; б) выполнение переданного полномочия обеспечения социальных выплат безработным гражданам.

Законодательно-нормативное обеспечение

Ст. 16.1. «Регистры получателей государственных услуг в сфере занятости населения» Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) установлено содержание информации регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения в отношении работодателей (как и физических лиц). Приказом Минздравсоцразвития России от 08.11.2010 № 972н (ред. от 21.04.2017) «О порядке ведения регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения (физических лиц и работодателей), включая порядок, сроки и форму представления в них сведений» определены состав, последовательность административных процедур (действий) центров занятости населения при предоставлении государственной услуги в части содействия работодателям в подборе необходимых работников.

Содержание проблемного поля

Первое. Порядок ведения регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения (физических лиц и работодателей) не предусматривает практику профилирования целевой аудитории, что затрудняет принятие обоснованного решения работниками службы занятости и работодателями в отношении зарегистрированных безработных. Об этом свидетельствуют экспертные предпочтения реализации нормативной инициативы – подготовки проекта приказа Минтруда «Об утверждении единого стандарта профилирования получателей государственных услуг в области содействия занятости населения», по результатам опроса 1013 специалистов органов службы занятости в 20 субъектах РФ (проведен Российским государственным социальным университетом)³ [21], которые оценены на высоком уровне с присвоением второго рейтинга. В большинстве субъектов Российской Федерации не используются передовые зарубежные и отечественные практики, накопленные, например, Федеральным агентством по труду Германии (обсуждалось на Сессии «Модернизация служб занятости населения. Служба занятости

³ 20 субъектов Российской Федерации, принявших участие в проведенном опросе РГСУ: Владимирская и Тамбовская области, г. Москва, Волгоградская область, г. Севастополь, Республика Дагестан, Республика Ингушетия, Ставропольский край, Республика Татарстан, Пензенская, Ульяновская, Курганская и Свердловская области, Ямало-Ненецкий автономный округ, Алтайский и Забайкальский края, Амурская, Еврейская автономная, Сахалинская области, Хабаровский край.

2.0» АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых программ» в 2017 г.) и в Республике Татарстан⁴, где в рамках реализации специальных программ (2016), профилировано 37 711 безработных граждан, что составляет 92,4% от признанных в указанном периоде безработными. При этом интерес представляют два аспекта инновации Республики Татарстан:

1) сама методика профилирования на основе формирования четырех профильных групп: группа «А» – имеющие достаточно высокий потенциал трудоустройства, готовы приступить к работе в короткий срок (востребованные и мотивированные); группа «БП» – степень мотивации к трудовой деятельности достаточно высокая, готовы приступить к работе в короткий срок, но испытывают сложности в поиске работы, имеют низкий потенциал трудоустройства (мотивированные, но невостребованные); группа «БМ» – имеют достаточно высокий потенциал трудоустройства, но не готовы приступить к работе немедленно (востребованные, но не мотивированные); группа «В» – имеют низкий потенциал трудоустройства, степень мотивации к трудовой деятельности низкая или отсутствует (невостребованные и немотивированные). Как видим, критерий «профилирование» имеет две оси измерения: первая – мотивированность, вторая – востребованность;

2) меры по оказанию содействия в трудоустройстве применительно к каждой профильной группе, включая реализацию специальных программ со следующими направлениями работы: а) направление на профессиональное обучение; б) получение государственной услуги по профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования; в) получение государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда.

Фактически завершено рассмотрение третьего направления прогрессивного зарубежного опыта использования информационных технологий в регулировании занятости, который авторами статьи признан целесообразным для использования в отечественной практике. Речь идет об адресности (применительно к целевой аудитории) создания и реализации информационных платформ.

⁴ Доклад Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан о реализованных мерах по повышению качества и доступности государственных услуг в 2016 г.

Изменение содержания используемой информации, обусловленное проведением профилирования, актуализирует и взаимосвязанную техническую проблему развития регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения. Имеются в виду технические средства, предназначенные для обработки информации, содержащейся в данной государственной информационной системе, в том числе программно-технические средства и средства защиты информации⁵. Указанный элемент рассматриваемого проблемного поля представляет второе направление прогрессивного зарубежного опыта использования информационных технологий в регулировании занятости, применение которого целесообразно использовать в отечественной практике: предоставление государственных услуг на основе современного информационно-технологического обеспечения с учетом последних достижений науки и техники, качественных характеристик предоставляемых сервисов.

Совершенствование регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения, распространение передовой практики субъектов Российской Федерации по профилированию зарегистрированных безработных граждан целесообразно вести по правовому, методическому, техническому и обучающему направлениям, учитывая, что результаты опроса специалистов органов службы занятости [25] и высказанные мнения представителей служб занятости населения регионов на Сессии «Модернизация служб занятости населения. Служба занятости 2.0» говорят о недостаточном использовании для них дополнительного профессионального обучения и обмена опытом эффективной практикой.

Второе. Упомянутым приказом Минздрав-

⁵ Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»: принят Государственной Думой Российской Федерации 8 июля 2006 г., одобрен Советом Федерации 14 июля 2006 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 31. Ст. 3448.

Федеральный закон «Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий “Работа в России” (вместе с «Правилами формирования, ведения и модернизации информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий “Работа в России”»: приняты Постановлением Правительства РФ от 25 августа 2015 г. № 885 URL: <http://legalacts.ru/doc/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-25082015-n-885> (дата обращения: 05.11.2018).

Федеральный закон «Об утверждении Форматов данных и требований к техническим, программным и лингвистическим средствам обеспечения формирования и ведения информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий “Работа в России”»: принято приказом Роструда от 24 ноября 2015 г. № 319J URL: <http://legalacts.ru/doc/prikaz-rostruda-ot-24112015-n-319-ob/#100006> (дата обращения: 05.11.2018).

соцразвития России от 08.11.2010 № 972н (ред. от 21.04.2017) предусмотрено предоставление государственной услуги для лиц, сведения о которых содержатся в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения, в том числе и в электронной форме. Например, работодателям указанной категории обеспечивается возможность подачи сведений о потребности в работниках посредством Единого или регионального портала с подтверждением простой или усиленной квалифицированной электронной подписью в соответствии с Федеральным законом «Об электронной подписи». Для граждан рассматриваемой категории обеспечивается возможность получения с использованием средств, в частности электронной связи, информации о поступлении от работодателя сведений о наличии свободного рабочего места (вакантной должности) при условии соответствия уровня профессиональной подготовки гражданина требованиям работодателя к исполнению трудовой функции [работе по определенной профессии (специальности), квалификации или должности] с предложением в течение 3 дней посетить государственное учреждение службы занятости населения. При этом заявителям в ходе предоставления государственной услуги обеспечивается возможность проведения собеседований посредством в том числе видеосвязи с использованием сети Интернет.

Вместе с тем предоставление государственных услуг в сфере содействия занятости населения в электронной форме не получило своего необходимого развития из-за ограниченных возможностей предоставления в электронном виде Федеральными государственными стандартами государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости населения [ст. 15.1. Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации»]. Оценка таких возможностей представлена в таблице.

Как видим по данным таблицы, из 9 федеральных стандартов государственных услуг в содействии занятости населения у 4 государственная услуга в электронной форме не предоставляется, у остальных 5 реализуется частично на уровне получения первичной информации. Таким образом, можно говорить лишь о частичном выполнении п. 3 подп. 2 ст. 15.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в части разработки особенностей выполнения административных

процедур (действий) в электронной форме. Выявленная проблема проявляется в региональных аналогичных документах – административные регламенты предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости [пример: Административные регламенты//Сайт Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы. URL: http://www.dszn.ru/activities/trud_i_zaniatost/administrativnye-reglamenti.php (дата обращения 05.11.2018)].

Следовательно, актуально внесение изменений в федеральные государственные стандарты государственных услуг содействия занятости населения для решения задачи совершенствования использования информационных систем, обеспечивающих взаимодействие органов службы занятости с работодателями в части подачи сведений работодателями о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в регистры получателей государственных услуг в сфере занятости населения.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОЙ БАЗЫ ВАКАНСИЙ «РАБОТА В РОССИИ»

Информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России» (далее – Система) является федеральной государственной информационной системой, содержащей информацию о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу, и иную информацию. Система состоит из федерального и региональных сегментов, а также подсистем.

Законодательно-нормативное обеспечение

Федеральным законом от 22.12.2014 № 425-ФЗ были внесены поправки в Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», предусматривающие создание Общероссийской базы вакансий «Работа в России».

Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой в Системе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (п. 3.1 ст. 25 Закона о занятости).

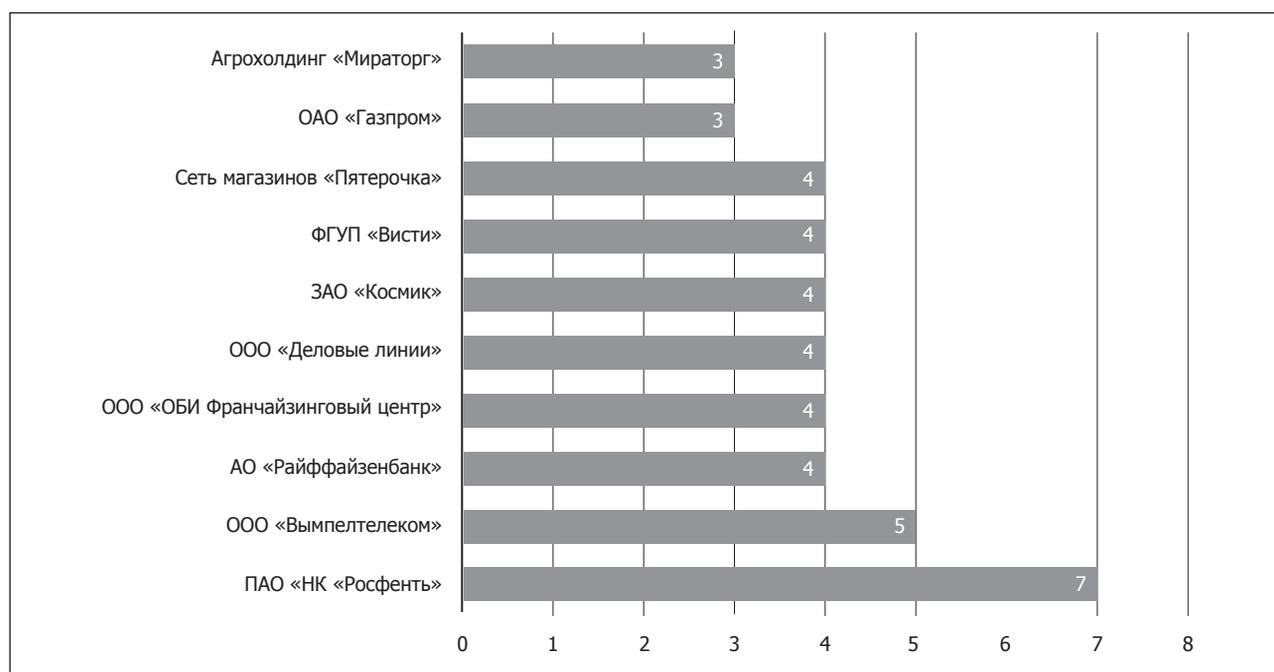


Рис. 1 / Fig. 1. TOP-10 наиболее востребованных среди опрошенных специалистов органов службы занятости населения крупнейших и крупных работодателей, которых целесообразно подключить в Общероссийской базе вакансий «Работа в России» [25] / TOP-10 largest employers, most popular among the interviewed specialists of employment services, should be included in the All-Russian database of vacancies "Rabota v Rossii" [25]

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов опросов органов службы занятости в 20 субъектах Российской Федерации по вопросам исследования способов и форм их взаимодействия с работодателями. М.: РГСУ, 2018 / compiled by the authors based on the survey results of employment service agencies 20 subjects of the Russian Federation on research in the ways and forms of their interaction with employers. М.: RSSU, 2018.

Порядок формирования, ведения и модернизации системы, а также перечень информации, содержащейся в ней, установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.08.2015 № 885⁶.

Содержание проблемного поля

На основе материала доклада об итогах работы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в 2017 г. и задачах на 2018 г.⁷ необходимо отметить, что работа по совершенствованию и развитию Общероссийской базы вакансий «Работа в России» в полной мере обеспечивает информирование работодателей и физических лиц об условиях жизни и работы в субъектах Российской Федерации и является крупнейшей базой вакансий в стране. По состоянию на 31 декабря 2017 г. (с момента запуска портала в промышленную эксплуатацию 3 июля 2015 г.) общее число

посетителей портала составило 44 млн пользователей, общее число просмотров – 600 млн человек, ежедневно портал посещают более 145 тыс. посетителей. На конец 2017 г. на портале размещена информация о 1,22 млн рабочих мест и 357 тыс. вакансий, 524 тыс. резюме соискателей, а также 70 тыс. работодателей, зарегистрировавшихся самостоятельно⁸.

73% респондентов, отвечая на вопрос: «Насколько актуальна информация о вакансиях, размещенная работодателем в информационной системе «Работа в России»?», отметили: «всегда актуальна» (29%) и «как правило, актуальна» (44%) [25].

Основными проблемами применения Общероссийской базы вакансий в 2017 г. являлись: а) расширение взаимосвязи с работодателями, включая крупнейших; б) кратное увеличение числа пользователей; в) улучшение сервисного обеспечения работы Общероссийской базы вакансий, в том числе с учетом развертывания процесса внедрения элементов цифровой экономики в содействии занятости населения; г) сегментация информации о целевой аудитории для

⁶ Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» (вместе с «Правилами формирования, ведения и модернизации информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России»»). URL: <http://legalacts.ru/doc/postanovlenie-pravitelstva-rf-ot-25082015-n-885/> (дата обращения 05.11.2018).

⁷ Об итогах работы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в 2017 году и задачах на 2018 год. URL: www.rosmintrud.ru (дата обращения 05.11.2018).

⁸ Об итогах работы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в 2017 году и задачах на 2018 год. URL: www.rosmintrud.ru (дата обращения 05.11.2018).

Таблица / Table

Федеральные государственные стандарты государственных услуг в области содействия занятости населения: оценка возможностей их предоставления в электронном виде / Federal state standards of public services in employment promotion: assessment of possibilities to provide public services in electronic form

№ п/п	Наименование Федерального государственного стандарта государственной услуги в области содействия занятости населения и утвердивший его приказ Минтруда России	Возможность предоставления государственных услуг в электронном виде
1	Приказ Минтруда России от 13 ноября 2012 г. № 524н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников» (с изменениями и дополнениями от 27 ноября 2017 г.)	Частичная
2	Приказ Минтруда России от 23.08.2013 № 380н (ред. от 27.09.2017) «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования»	Частичная
3	Приказ Минтруда России от 17.04.2014 № 262н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности»	Государственная услуга в электронной форме не предоставляется
4	Приказ Минтруда России от 24.12.2013 № 773н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации»	Государственная услуга в электронной форме не предоставляется
5	Приказ Минтруда России от 09.01.2013 № 4н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан»	Государственная услуга в электронной форме не предоставляется
6	Приказ Минтруда России от 09.01.2013 № 3н (ред. от 13.02.2017) «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда»	Государственная услуга в электронной форме не предоставляется
7	Приказ Минтруда России от 7 марта 2013 г. № 92н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости» (с изменениями и дополнениями от 16 июня 2018 г.)	Частичная
8	Приказ Минтруда России от 11.02.2013 № 52н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ»	Частичная
9	Приказ Минтруда России от 12.02.2013 № 58н (ред. от 07.09.2015) «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые» (с изменениями и дополнениями от 7 сентября 2015 г.)	Частичная

Источник / Source: таблица составлена авторами статьи / table compiled by the authors.

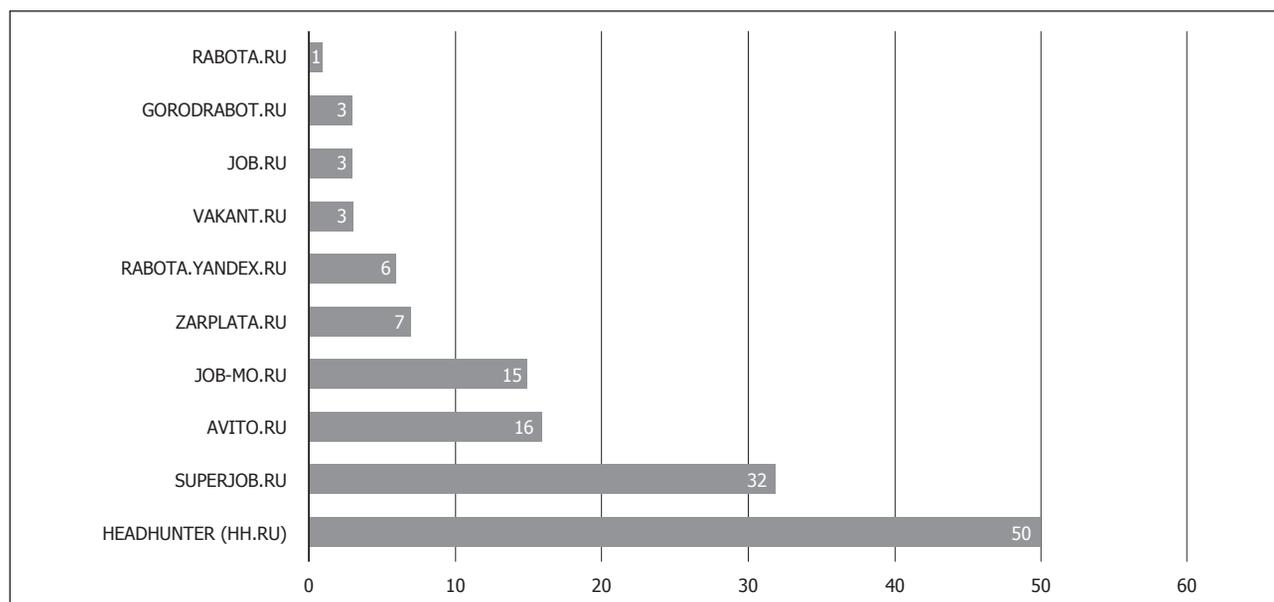


Рис. 2. / Fig. 2. TOP-10 наиболее востребованных среди опрошенных специалистов органов службы занятости населения коммерческих порталов по поиску и подбору работы для подключения к Общероссийской базе вакансий «Работа в России» [25] / TOP-10 commercial Internet portals, most popular among the interviewed specialists of employment services, to find and select work to connect to the All-Russian database of vacancies "Rabota v Rossii" [25]

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов опросов органов службы занятости в 20 субъектах Российской Федерации по вопросам исследования способов и форм их взаимодействия с работодателями. М.: РГСУ, 2018 / compiled by the authors based on the survey results of employment service agencies 20 subjects of the Russian Federation on research in the ways and forms of their interaction with employers. М.: RSSU, 2018

работодателей в целях более полного удовлетворения их кадровых ожиданий от взаимодействия с органами службы занятости населения; д) внедрение предоставления онлайн государственных услуг в сфере содействия занятости населения; е) развитие указанной электронной системы, технологическое объединение ее информационных потоков с системами других ведомств. Фактически перечислены все сформулированные в статье направления передового зарубежного опыта использования информационных технологий в сфере регулирования занятости, которые авторами определены как востребованные для российской практики.

Таким образом, актуальным для совершенствования использования Общероссийской базы вакансий в 2018 г. является продолжение работы по указанным проблемным направлениям 2017 г.

Расширение взаимосвязи с работодателями и кадровыми агентствами

Итоги опроса 1013 специалистов в органах службы занятости населения 20 субъектов РФ, проведенного Российским государственным социальным университетом [25], показали, что подавляющее большинство респондентов (77%) не подтвердили наличие известных крупных работодателей регионов, коммерческих порта-

лов по поиску и подбору работы, которые пока не участвуют в поставках информации в Общероссийскую базу вакансий «Работа в России». Вместе с тем значительные резервы еще есть: 23% опрошенных высказали положительное мнение о наличии таких субъектов. Более того, ответы 16% работников центров занятости населения, участвующих в опросе, носили категоричный характер и заключались в следующем: «не знаю», «нет информации», «затрудняюсь ответить», «мне неизвестны», «не имею сведений», что говорит о наличии системной проблемы во взаимодействии службы занятости населения с крупными работодателями, а также с кадровыми агентствами.

В этой связи Роструду целесообразно продолжить заключение соглашений о взаимодействии с основными поставщиками информации на портал «Работа в России», для чего можно использовать полученные результаты в ходе проведенного опроса специалистов службы занятости населения – 13% респондентов дали свои предложения, которые отражены на рис. 1 и 2. Установлено 10 наиболее востребованных среди опрошенных специалистов органов службы занятости населения: а) крупнейших и крупных работодателей (рис. 1, б), коммерческих порталов по поиску и подбору работы – рис. 2, кото-

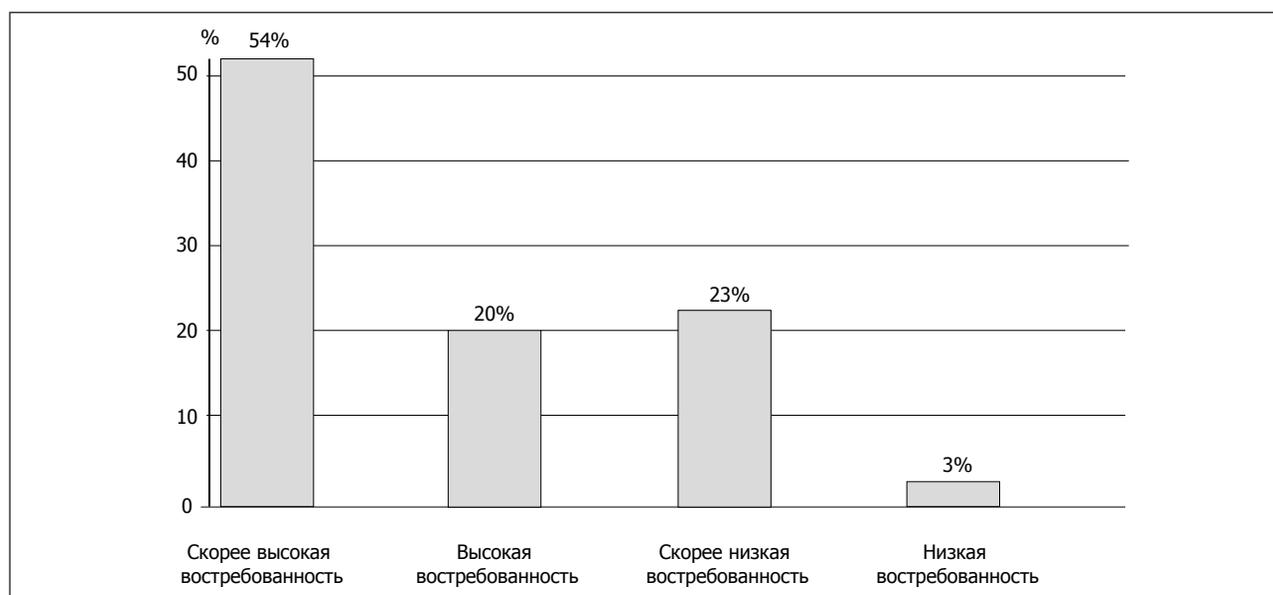


Рис. 3 / Fig. 3. Экспертная оценка востребованности внедрения сервиса профилирования зарегистрированных безработных в информационной системе Общероссийской базы вакансий [25] / Expert assessment of demand for a service profiling the registered unemployed in the information system of the All-Russian database of vacancies [25]

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов опросов органов службы занятости в 20 субъектах Российской Федерации по вопросам исследования способов и форм их взаимодействия с работодателями. М.: РГСУ, 2018 / compiled by the authors based on the survey results of employment service agencies 20 subjects of the Russian Federation on research in the ways and forms of their interaction with employers. М.: RSSU, 2018

рых, по их мнению, целесообразно подключить к Общероссийской базе вакансий «Работа в России».

На рис. 1 видно, что наибольшие предпочтения вызывают крупнейшие и крупные работодатели нефтегазовой и банковской сфер, операторы мобильной связи, сети продовольственных магазинов и предприятий агропромышленного сектора экономики. Среди субъектов Российской Федерации ТОП-10 крупнейших и крупных работодателей доминирует г. Москва в силу развитой экономической сферы, наличия большого количества рабочих мест; 16% респондентов из общего числа опрошенных (1013 специалистов служб занятости населения) отметили, что регион представлен наиболее массово.

На рис. 2 число предложений от опрошенных экспертов в разрезе коммерческих порталов по поиску и подбору работы для подключения к Общероссийской базе вакансий «Работа в России» до 8 раз превосходит высказанные мнения по работодателям. Вместе с тем Рострудом также заключены соглашения о взаимодействии с коммерческими порталами по поиску и подбору работы как другими основными поставщиками информации на портал «Работа в России». Выявленное противоречие подтверждает необходимость усиления взаимодействия центров занятости населения с Рострудом и коммерческими кадровыми агентствами.

Профилирование (сегментация) информации о целевой аудитории для работодателей в целях более полного удовлетворения их кадровых ожиданий от взаимодействия с органами службы занятости населения

Экспертная оценка степени востребованности внедрения сервиса портала Общероссийской базы вакансий по сегментации информации о целевой аудитории для работодателей с ответами «высокая востребованность», «скорее высокая востребованность», «скорее низкая востребованность», «низкая востребованность» [25] отражена на рис. 3.

74% опрошенных работников центров занятости 20 субъектов РФ отметили «высокую востребованность» (20%) и «скорее высокую востребованность» (54%). Среди причин положительного отношения экспертов к внедрению данного сервиса названы следующие:

- сегментация целевой аудитории и рынка важны в интернет-продвижении и социальных сетях. Инструменты, которые используют для сегментирования, делят аудиторию на группы и позволяют послать наиболее адресное рекламное сообщение каждой из них. При одинаковых затратах на рекламу эффективность сегментированной кампании будет выше;
- профилирование (сегментация) позволяет тратить меньше времени на поиск работы и работника;

- использование портала востребовано различными категориями граждан. Нужна адаптация сайта для граждан, испытывающих трудности, чему способствует профилирование;
- работодатель на данном сервисе может подобрать кадры, соответствующие профессионально-квалификационным требованиям;
- профилированная информация о соискателях необходима для оперативного решения вопросов замещения вакансий и ускорения взаимодействия с целью получения конечного результата;
- существенно сократится время на продвижение и развитие услуг, так как работодатель сможет предлагать их именно тем, кто в них заинтересован.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В работе «Современные информационные технологии регулирования занятости от неустойчивых к устойчивым формам» [3], предложена модель государственного регулирования занятости с использованием современных информационных технологий, куда, по мнению авторов статьи, должна быть включена государственная служба занятости. Ниже приведено описание модифицированной модели государственного регулирования – модель государственного содействия занятости.

Структурно модель содержит четыре взаимосвязанных элемента: 1) законодательно-регламентирующий, объединяет субъекты отечественного и международного уровня, которые реализуют предоставленные им полномочия по формированию требований в регулировании занятости населения; 2) нормативно-правовой, включает действующие нормативные правовые акты Российской Федерации и международные в сфере содействия занятости; 3) контрольно-аналитический, содержащий IT инструментальную базу, включая: интернет-платформы, сайты, программное обеспечение, автоматизированные системы; а также функциональную составляющую с реализацией анализа динамики занятости на рынке труда в режиме он лайн, обработкой и передачей информации в другие три элемента модели; 4) исполнительский элемент с тремя содержательными уровнями: подготовительный, посреднический, внедренческий, предназначенный для подготовки, сопровождения и взаимодействия центров занятости с зарегистрированными безработными и работодателями.

Результаты проведенного анализа взаимодей-

ствия органов службы занятости с работодателями на основе применения информационных ресурсов, а также анализ проекта Постановления Правительства, подготовленный Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 11 июля 2018 г. «План действий на рынке труда на 2019–2023 годы», позволяют предложить следующие меры по совершенствованию рассматриваемого взаимодействия:

1) разработку единого стандарта профилирования получателей государственных услуг в области содействия занятости населения;

2) развертывание работы по предоставлению в электронной форме всего перечня государственных услуг сферы содействия занятости населения в течение шести лет;

3) внесение в этой связи изменений в федеральные стандарты государственных услуг с целью: обеспечения электронной формы дистанционного общения безработных, работодателей и работников центров занятости населения; взаимосвязи процедур стандартов с Общероссийской базой вакансий «Работа в России» и регистрами получателей государственных услуг в сфере занятости населения;

4) техническое обеспечение предлагаемых инноваций в рассматриваемых взаимосвязанных государственных информационных системах на уровне технических средств, предназначенных для обработки информации, в том числе программно-технических средств и средств защиты информации;

5) продолжение работы по направлению предложений в Роструд о заключении договоров на подключение к Общероссийской базе вакансий крупных работодателей и кадровых агентств;

6) создание и развитие единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов (на основе данных регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения – физических лиц, сведений из Пенсионного Фонда Российской Федерации, Федеральной налоговой службы, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства высшего образования и науки Российской Федерации, трудовых книжек работников, системы профориентационных данных с описанием уровня образования, опыта, навыков и личностных качеств и др.);

7) развитие системы межведомственного электронного взаимодействия в целях получения информации, необходимой для предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Пашин Н.П., Калмыков С.Б. Активная и пассивная политика занятости в России и зарубежных странах: соотношение затрат// Научные технологии. 2018;(1), т.19.:48–56.
2. Калмыков С.Б. Служба занятости населения: экспертная оценка реализации ожиданий // Охрана и экономика труда. 2018;(2): 41–47.
3. Бобков В.Н., Новикова И.В., Шичкин И.А., Бобков Н.В. Современные информационные технологии регулирования занятости от неустойчивых к устойчивым формам // Уровень жизни населения регионов России. 2016;(4): 47–59.
4. A Labor Market That Works Executive summary. McKinsey Global Institute (MGI). June 20, 2015.
5. Stanton Christopher and Thomas Catherine. Landing the first job: the value of intermediaries in online hiring. CEP Discussion Papers, CEPDP1316. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK. 2014.
6. Kuhn P., Skuterud M. Internet Job Search and Unemployment Durations. The American Economic Review, 94 (1). 2004. p. 218.
7. Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? The Economic Journal, 124 (581). 2014. pp. 1213–1233.
8. Einav L., Levin J. Economics in the age of big data. Science, 346 (6210). 2014.
9. Никитинский М.А. Зарубежный опыт в сфере информационной координации предоставления социальных услуг населению. Молодой ученый. 2018. № 24. С. 146–149. URL <https://moluch.ru/archive/210/51492/> (дата обращения: 09.11.2018).
10. Дубинина М.Г. Влияние информационных технологий на динамику занятости в России и за рубежом // Наука. Инновации. Образование. 2017;(2): 109–133.
11. Brynjolfsson E., McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Lexington, Mass: Digital Frontier Press, 2011.
12. Autor D. H. Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth. NBER Working Paper. 2014;(20)485.
13. Shapiro R. J. The U. S. Software Industry: An Engine for Economic Growth and Employment. SIIA White Paper. 2014.
14. Autor D. H., Dorn D. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U. S. Labor Market // American Economic Review. August 2013. № 5 (103). P. 1553–1597.
15. ICT as a Driver of Productivity. A White paper prepared for Telstra by ACIL Tasman. January 2009.
16. Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford: University of Oxford, 2013. 72 p.
17. Postel-Vinay F. The Dynamics of Technological Unemployment // International Economic Review. Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association. 2002. № 3 (43). P. 737–760.
18. Carre M., Drouot D. Pace versus type: the effect of economic growth on unemployment and wage patterns. / Review of Economics Dynamics. 2004. № 3 (7). P. 737–757.
19. Варшавский Л. Е. Макроэкономический анализ развития Соединенных Штатов Америки в среднесрочной перспективе // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 47. С. 49–63.
20. Bobkov V., Novikova I., Neterebsky O., Schichkin I. State Employment Policy in Russia: Electronic Tools of Labour Market Monitoring: Digital (R)evolution and Its Effects on Labour: Opportunities and Challenges for Regional and Local Labour Market Monitoring. Munchen, Mering. 2016. pp. 251–266.
21. Сармина Е. Ю., Фомичева Т.Л. Информационные технологии как инновация в системе управления // Интерактивная наука. 2017;(11):197–199.
22. Варшавский Л. Е. Социально-экономические факторы риска информационно-коммуникационных технологий. Теория и практика институциональных преобразований в России. Сб. научн. трудов / Под ред. Б. А. Ерзюкяна. Вып. 34. М.: ЦЭМИ РАН, 2015. с. 25–36.
23. Варшавский А.Е., Кочеткова Е.В. Анализ показателей численности инженерно-технических специалистов в России. Экономический анализ: теория и практика. 2016;(9):67–85.
24. Абдрахманова Г.И., Гохберг Л.М., Кевеш М.А. и др. Индикаторы информационного общества. М.: НИУ ВШЭ, 2016. 304 с.
25. Результаты опросов органов службы занятости в 20 субъектах Российской Федерации по вопросам исследования способов и форм их взаимодействия с работодателями. М.: РГСУ, 2018.

REFERENCES

1. Pashin N.P., Kalmykov. S.B. The active and passive employment policy in Russia and foreign countries: costs ratio // Science Intensive Technologies. 2018. No. 1, v.19.48–56 p. (In Russ.)
2. Kalmykov S.B. Employment service: expert assessment of realization of expectations // Okhrana i ekonomika truda. 2018. No. 2. 41–47 p. (In Russ.)
3. Bobkov V.N., Novikova I.V., Shichkin I.A., Bobkov N.V. Modern information technologies for regulating employment from unstable to sustainable forms // Living standard of the population of Russian regions. 2016. No. 4. 47–59 p. (In Russ.)
4. A Labor Market That Works Executive summary. McKinsey Global Institute (MGI). June 20, 2015.
5. Stanton Christopher and Thomas Catherine. Landing the first job: the value of intermediaries in online hiring. CEP Discussion Papers, CEPDP1316. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK. 2014.
6. Kuhn P., Skuterud M. Internet Job Search and Unemployment Durations. The American Economic Review, 94 (1). 2004. 218 p.
7. Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? The Economic Journal, 124 (581). 2014. 1213–1233 p.
8. Einav L., Levin J. Economics in the age of big data. Science, 346 (6210). 2014.
9. Nikitinskii M.A. International practices in information coordination of social services // Molodoi uchenyi. No. 24.146–149 p. URL <https://moluch.ru/archive/210/51492/> (accessed: 09.11.2018).

10. Dubinina M.G. Impact of information technology on employment dynamics in Russia and abroad // Nauka. Innovatsii. Obrazovanie. 2017. No. 2. 109-133 p. (In Russ.)
11. Brynjolfsson E., McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Lexington, Mass: Digital Frontier Press, 2011.
12. Autor D. H. Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth. NBER Working Paper. 2014. No. 20485.
13. Shapiro R. J. The U. S. Software Industry: An Engine for Economic Growth and Employment. SIIA White Paper. 2014.
14. Autor D. H., Dorn D. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U. S. Labor Market. American Economic Review. 2013. 5 (103):1553–1597 p.
15. ICT as a Driver of Productivity. A White paper prepared for Telstra by ACIL Tasman. January 2009.
16. Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford: University of Oxford, 2013. 72 p.
17. Postel-Vinay F. The Dynamics of Technological Unemployment // International Economic Review. Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association. 2002. № 3 (43). 737–760 p.
18. Carre M., Drouot D. Pace versus type: the effect of economic growth on unemployment and wage patterns // Review of Economics Dynamics. 2004. № 3 (7). 737–757 p.
19. Varshavskii L.E. Macroeconomic analysis of the development of the United States of America in the medium term // National Interests: Priorities and Security. 2014. No. 47. 49–63 p.
20. Bobkov V., Novikova I., Neterebskii O., Shichkin I. State Employment Policy in Russia: Electronic Tools of Labor Market Monitoring: Digital (R)evolution and Its Effects on Labor: Opportunities and Challenges for Regional and Local Labor Market Monitoring. Munchen, Mering. 2016. 251-266 p.
21. Sarmina E.Yu., Fomicheva T.L. Information technology as an innovation in the management system // Interactive science. 2017. No. 11. 197–199 p. (In Russ.)
22. Varshavskii L. E. Socio-economic risk factors of information and communication technologies. Theory and practice of institutional transformations in Russia. Collection of scientific papers // Edited by B.A. Erznkyana. Issue 34. Moscow: CEMI RAS, 2015. 25–36 p. (In Russ.)
23. Varshavskii L.E., Kochetkova E.V. Analysis of indicators of the number of engineering and technical specialists in Russia // Economic Analysis: Theory and Practice. 2016. No. 9. 67–85 p. (In Russ.)
24. Abdрахmanova G.I., Gokhberg L.M., Kevesh M.A [and others]. Information Society Indicators in the Russian Federation. M.: HSE, 2016. 304 p. (In Russ.)
25. Survey results of employment service agencies in 20 subjects of the Russian Federation on research in the ways and forms of their interaction with employers. M.: RGSU, 2018. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Пашин Николай Петрович, доктор экономических наук, профессор, советник генерального директора ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России, Москва, Россия.
E-mail: pashin.np@gmail.com.

Малолетко Александр Николаевич, доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, Россия
E-mail: maloletkoan@rgsu.net.

Виноградова Марина Викторовна, доктор экономических наук, профессор, директор Научно-исследовательского института перспективных направлений и технологий ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, Россия.
E-mail: vinogradovamv@rgsu.net.

Калмыков Сергей Борисович, доктор социологических наук, руководитель научно-исследовательского центра социально-трудовых проблем ООО «Экспертный центр специальной оценки условий труда», Москва, Россия.
E-mail: sbkalmykov@gmail.com.

ABOUT THE AUTHOR

Pashin Nikolai Petrovich, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Advisor to the General Director, FSBI All-Russian Scientific Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia.
E-mail: pashin.np@gmail.com

Maloletko Aleksandr Nikolaevich, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Vice Rector for Research, FSBEI of HE "Russian State Social University", Moscow, Russia.
E-mail: maloletkoan@rgsu.net

Vinogradova Marina Viktorovna, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Director Research Institute of high potential fields and technologies, FSBEI of HE "Russian State Social University", Moscow, Russia.
E-mail: vinogradovamv@rgsu.net

Kalmykov Sergei Borisovich, Dr. Sci. (Soc.), Head of the Research center for social and labor problems, ООО Expert Centre for Special Assessment of Working Conditions, Moscow, Russia.
E-mail: sbkalmykov@gmail.com

УДК 316.334.2

ЧУВСТВИТЕЛЬНЫЕ К РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ПОКАЗАТЕЛИ БЕДНОСТИ

В.А. Литвинов,Московский городской педагогический университет,
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

При формальном подходе бедными принято считать лиц, относящихся к первым децилям или квинтелям (10- и 20-процентные группы населения) в ряду распределения населения по уровню душевого денежного дохода. Однако такой подход имеет массу недостатков. Прежде всего он не дает ответ на вопрос, каковы же размеры бедности. Фактически измерение бедности как таковое в рамках данного определения лишено смысла, ибо ее масштабы заданы априори. Кроме того, получается так, что число бедных равно числу богатых (крайние полярные процентильные группы) и всегда остается неизменным исключая колебания в общей численности населения).

Более того, из такого подхода следует, что бедность в принципе неустранима и программы борьбы с ней никогда не могут быть успешными. Поэтому исследование бедности пошло другими путями. Принято считать, что люди являются бедными, если их благосостояние оказывается ниже некоторого определенного уровня.

Существует много разных типов линий (шкал, рубежей, границ) бедности. Прежде всего абсолютную и относительную черту (линию) бедности. Всемирный банк, в частности, применяет следующие абсолютные черты (линии) бедности: 1; 2,15 и 4,3 доллара США в день на человека по паритету покупательной способности (ППС). При использовании относительной бедности показатели благосостояния соотносят с уровнем материальной обеспеченности, преобладающим в той или иной стране, не связывая это определение напрямую с минимальными потребностями. Подход с позиций относительной бедности, скорее, дополняет, а не конкурирует с озабоченностью абсолютными лишениями.

Ключевые слова: численность населения, процентильные группы, благосостояние, черта бедности, абсолютная бедность, относительная бедность, денежный доход, богатство.

DISTRIBUTION-SENSITIVE POVERTY INDICATORS

V.A. Litvinov,Moscow City Pedagogical University,
Moscow, Russia

ABSTRACT

Formally, the poor are considered to belong to the first deciles or quintets (10 and 20 percent of the population) in the series of the population distribution by the level of per capita cash income. However, this approach has many disadvantages. First of all, it does not show the dimensions of poverty. In fact, poverty measurements make no sense since they have been provided in the beginning. In addition, the number of poor turns out to be equal to the number of rich (extreme polar percentile groups) and never changes (excluding fluctuations in the total population).

Moreover, from this approach it follows that poverty is unavoidable and any control programs will fail. Therefore, different approaches have been taken. People are generally thought to be poor if their well-being is below a certain level.

There are many various levels (scales, boundaries, limits) of poverty. First of all, there is an absolute poverty line and a relative poverty line. The World Bank, in particular, applies the following absolute poverty lines: 1; 2.15 and 4.3 US dollars per day per person by purchasing power parity (PPP). Regarding the relative poverty line, welfare indicators are correlated with the dominant level of well-being in a country. In this case, the definition is not linked directly to basic needs. The relative poverty approach complements rather than competes with concern about absolute deprivation.

Keywords: population size, percentile groups, welfare, poverty line, absolute poverty, relative poverty, money income, wealth.

ВВЕДЕНИЕ

Во второй статье Конвенции 117 Международной организации труда (МОТ) «Об основных целях и нормах социальной политики», принятой Международной конфедерацией труда в 1962 г. и вступившей в силу в апреле 1964 г., прямо отмечается, что: «Повышение жизненного уровня рассматривается в качестве основной цели при планировании экономического развития».

В настоящее время особое внимание уделяется ведению «мониторинга социально-экономического развития Российской Федерации и состояния национальной безопасности». В утвержденном Указом Президента РФ от 6 мая 2011 г. № 590 (с изменениями и дополнениями от 25 июля 2014 г.) Положении об аппарате Совета Безопасности Российской Федерации в качестве основных функций аппарата, в частности, отмечаются:

<...> г) организация мониторинга и проведение обобщенных оценок социально-экономического развития Российской Федерации и состояния национальной безопасности;

д) подготовка решений Президента Российской Федерации и Совета Безопасности на основе мониторинга показателей состояния национальной безопасности.

Более того, в утвержденной 31 декабря 2015 г. и вступившей в силу со дня подписания Стратегии национальной безопасности Российской Федерации отмечается, что контроль за ходом реализации настоящей Стратегии осуществляется в рамках государственного мониторинга состояния национальной безопасности, а его результаты отражаются в ежегодном докладе Секретаря Совета Безопасности РФ Президенту России.

При этом определено, что одним из основных показателей данного мониторинга как раз является децильный коэффициент (соотношение доходов 10% наиболее обеспеченного и 10% наименее обеспеченного населения).

При формальном подходе наименее обеспеченным населением (бедными) принято считать лиц, относящихся к первым децилям или квинтелям (10- и 20-процентные группы населения) в ряду распределения граждан по уровню душевого денежного дохода.

Однако такой подход имеет массу недостатков. Прежде всего он не дает ответ на вопрос, каковы же размеры бедности. Фактически измерение бедности как таковое в рамках данного определения лишено смысла, ибо ее масштабы заданы априори. Кроме того, получается так, что число бедных равно числу богатых (крайние полярные процентильные

группы) и всегда остается неизменным (исключая колебания в общей численности населения).

Более того, из такого подхода следует, что бедность в принципе неустранима и программы борьбы с ней никогда не могут быть успешными. Поэтому исследование бедности пошло другими путями. Принято считать, что люди являются бедными, если их благосостояние оказывается ниже некоторого определенного уровня [1]. При этом выделяют не только денежные, но и антропометрические, субъективные и неденежные показатели бедности.

Антропометрические показатели обычно применяются для измерения получаемого питания (на основе роста, веса и возраста), которые затем сравниваются с международными нормативами. Такие показатели используют, как правило, лишь в отношении малолетних детей, для которых прочие факторы играют второстепенную роль.

Субъективный подход к определению бедности был разработан в Лейденском университете (Нидерланды) в 1970-е годы. Он основан на том, что население само определяет, что считать бедностью. Субъективные оценки бедности базируются на обработке результатов опросов общественного мнения, основанных на выяснении самооценок респондентов относительно материального положения и характеристик бедности. К бедным относят тех, кто считает, что их материальное положение (доходы, имущество) не позволяет в полном объеме удовлетворять свои потребности. В этом случае на основе выборочного обследования домашних хозяйств устанавливается размер дохода, позволяющий, по мнению населения, сводить концы с концами.

Надо отметить, что, как правило, уровни бедности (доли бедного населения или домохозяйств), рассчитанные на основе самооценок респондентов, выше тех, которые получены на основе объективных методов. Использование этих оценок для сопоставлений уровней бедности между странами чрезвычайно затруднено. В то же время дополнение традиционных подходов самооценками населения обогащает экономико-статистический анализ социальной ситуации и дает возможность выяснить отношение различных групп населения к мерам государственной поддержки нуждающихся.

Для характеристики бедности применяется и такой неденежный показатель, как ежедневное потребление калорий на человека, которое сравнивается с рекомендованными, в частности, Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) нормативами потребления.

Применительно же к денежным показателям прежде всего различают два способа измерения бедности:

- по показателям, основанным на суммарном доходе по всем источникам;
- по показателям, основанным на суммарном потреблении (расходах).

Главное различие состоит в том, что при оценке бедности показатели направлены на измерение доступности к благам, а при оценке благосостояния больше смещены к уровню жизни, его качественному аспекту. Из двух кривых — кривой доходов и кривой потребления лучшим индикатором считается та, которая более сглажена.

Считается, что показатели, основанные как на доходах, так и на потреблении (расходах), имеют свои сильные и слабые стороны. Применение и тех, и других может быть полезным при принятии конкретных управленческих решений.

Среди показателей, основанных на потреблении (расходах), наиболее подходящим показателем бедности считается показатель «подушечные расходы», который определяется делением суммарного потребления (расходов) домохозяйства на число его членов.

С целью улучшения сопоставимости показателей по разным домохозяйствам возможна корректировка расходов домашнего хозяйства с учетом различий в их размере и составе.

Учитывая, что в России при низкой эффективности функционирующих рынков кредита различие между расходами и доходами ограничено, принято считать наиболее подходящим показателем бедности «общий (подушный) индекс доходов/расходов». Его формула имеет вид:

$$Y_i^i = Y_{\text{общ}} / N\varepsilon,$$

где Y_i — доход (расход/потребление) индивидуальный (эквивалентный);

$Y_{\text{общ}}$ — доход (расход/потребление) домохозяйства;

N — размер (число членов) домохозяйства;

ε — от 0 до 1 — поправка (эластичность) дохода (расхода/потребностей) домохозяйства по отношению к его размеру и составу.

Получив агрегированный показатель доходов (расходов/потребления) для каждого домохозяйства, надо вынести «суждение» о том, определяет ли данная величина доходов (расходов) членов домохозяйства как «бедных».

Для измерения уровня бедности устанавливается (рассчитывается) «черта (линия) бедности», т.е. пороговая (рубежная) величина денежных до-

ходов (расходов), ниже которой лица (индивиды) и домохозяйства считаются «бедными», а выше — небедными.

До середины 90-х годов XX в. для стоимостного определения границ бедности использовались два показателя дохода на душу населения в год (по покупательной способности 1985 г.) — 275 и 370 долл. США. По верхнему показателю (370 долл.) определяли общее число бедных в развивающихся странах. В 1985 г. оно составляло 1115 млн человек, или приблизительно треть населения развивающихся стран. Из них 630 млн. человек или 18% населения, относились к очень бедным, которые не могли удовлетворять даже минимальные потребности в пище, поскольку их годовой доход не превышал 275 долл. [9].

С середины 90-х годов для оценки результатов по искоренению бедности с учетом Декларации тысячелетия, принятой Генеральной Ассамблеей ООН, Всемирный банк, в частности, применяет следующие абсолютные черты (линии) бедности: 1; 2,15 и 4,3 долл. США в день на человека по паритету покупательной способности (ППС).

Смещение центра тяжести в исследованиях бедности на «относительную бедность» произошло в 60-х годах XX в. С позиций диалектики представленный подход может быть охарактеризован как «антитезис» при исследовании бедности. В основе относительного подхода лежит представление о том, что предметы первой необходимости — категория общественная, их конкретный состав зависит от уровня социально-экономического развития страны.

На эту сторону явления в свое время обращал внимание еще К. Маркс, который, в частности, отмечал, что «размер так называемых необходимых потребностей, равно как и способы их удовлетворения, сами представляют собой продукт истории и зависят в большей мере от культурного уровня страны» [10, с. 182]. Следовательно, определения относительной бедности заведомо содержат элемент произвола.

Относительная черта (линия) бедности определяется по отношению к общему распределению дохода или потребления (расхода) в рамках исследуемой страны/региона. В этом случае показатели благосостояния соотносят с уровнем материальной обеспеченности, преобладающим в той или иной стране, не связывая это определение напрямую с минимальными потребностями [1, 20].

В Канаде и США определение относительной линии (шкалы, рубежа) бедности основано на известной с конца XIX в. статистической зависимости структуры семейного потребления от уровня мате-

риального достатка. Эта зависимость проявляется, в частности, в том, что удельный вес товаров первой необходимости в сумме потребительских расходов семьи или ее доходе в среднем тем выше, чем ниже уровень жизни семьи. Следовательно, разделить всю совокупность семей на бедных и небедных можно путем определения критической доли расходов на предметы первой необходимости в доходе семьи.

Для определения относительной черты бедности также используется некоторая пропорция от величины среднего или медианного дохода [1]. Чаще всего такая черта устанавливается на уровне 40–50% среднего объема потребления (дохода) в стране или 40–50% медианного потребления (дохода). В этом случае линия (рубеж) бедности повышается вместе с общим ростом благосостояния. Относительные линии бедности обычно применяются в богатых и развитых странах.

Относительная черта формирует показатели бедности, которые нечувствительны к общему благосостоянию: они зависят только от распределения доходов (потребления), но не от уровня доходов (потребления).

Концепция относительной бедности в чистом виде может привести даже к абсурдным результатам. В достаточно богатом обществе в качестве бедных могут быть квалифицированы те, кто не в состоянии приобретать каждый год новый автомобиль. В то же время в период глубокого экономического кризиса, сопровождающегося значительным падением среднего уровня жизни, количество людей, терпящих лишения, может резко возрасти, но этот факт вовсе не обязательно выразится в увеличении масштабов бедности, поскольку относительная картина может остаться прежней.

Если в отдельно взятой стране потребление всех граждан удвоится, бедность останется неизменной. Зависимость от распределения также означает, что:

- если бедные становятся еще беднее (при неизменном положении остальных категорий населения), средние или медианные доходы (потребление) сокращаются, значение черты бедности снижается, снижаются и показатели бедности;
- если богатые богатеют (положение остальных не меняется), средние или медианные доходы (потребление) растут, значение черты бедности растет, показатели бедности возрастают.

Второе направление относительного подхода связано с лишениями, когда бедными считаются те, у кого присутствует недостаток в доступе к потребностям, к которым должны иметь доступ при желании все люди.

Это направление получило название «гражданско-правовая теория бедности». Считается, что оценка бедности через лишения дает совершенно иной инструментальный измерения реальных нужд бедного населения, что позволяет не только сформулировать критерии отбора бедных семей, но и определить приоритетные направления адресной социальной помощи.

Впервые исследования границы бедности на основе опроса семей прошло в конце 60-х годов XX в. в Великобритании. При опросе выяснялся уровень лишений, которые терпит семья по 13 критериям: проведение отпуска в течение года; организация застолий; посещение застолий; отдых вне дома; потребление мяса; приготовление горячей пищи; отсутствие завтрака; отсутствие воскресного обеда; отсутствие холодильника, плиты, туалета, умывальника, ванны.

На основе этих критериев был определен индекс лишений для каждой семьи, участвующей в обследовании. Благодаря этому определена точка на кривой, показывающей зависимость индекса лишений от уровня дохода, где индекс лишений начинает нарастать. При этом из гипотезы, что по мере того как ресурсы, находящиеся в распоряжении любого индивида либо семьи, сокращаются, наступает момент, когда происходит внезапный отказ от участия в широко распространенных обычаях и видах социальной деятельности, обусловленных культурой данного общества. Точка, по достижении которой отказ нарастает диспропорционально уменьшению ресурсов, может быть принята за границу, разделяющую общество на бедных и небедных.

В нашей стране в рамках проекта «Бедность в России: лишения и социальная исключенность» был проведен эксперимент применения метода оценки бедности через лишения. Опыт проводился при совместном участии зарубежных специалистов и российских ученых [Института социально-экономических проблем народонаселения (ИСЭПН) РАН, Санкт-Петербургского университета экономики и финансов].

Исследование проводилось на основе анкетирования семей, при этом доля семей, имеющих то или иное лишение, оценивалась по 17 выделенным признакам бедности, в том числе среди бедных и небедных семей исходя из подсчета по традиционной методике прожиточного минимума.

Как отмечалось в этом исследовании, несмотря на то что разница между измерением бедности через лишения и на основе прожиточного минимума очевидна, четко прослеживается и их

взаимосвязь. Такой подход может быть рассмотрен как некий «синтез» в исследовании бедности, призванный интегрировать реалистичные стороны обеих концепций. В представлении о бедности всегда присутствует не допускающая уменьшения сердцевина абсолютных лишений, благодаря которой сообщения о голоде, недоедании и нужде позволяют ставить диагноз «бедность» даже без необходимости выяснять вначале относительную картину.

Концепция абсолютной бедности, примененная к конкретному обществу, нуждается в относительных суждениях, практические же определения относительной бедности с тем, чтобы они не сводились к понятию экономического неравенства, требуют некой абсолютной точки отсчета.

Когда выбраны агрегированный показатель доходов (расходов) для каждого домохозяйства (человека) и черта бедности как некая пороговая величина, необходимо обобщить эту информацию с помощью некоторого измеряющего показателя.

Наиболее представительными являются следующие показатели бедности.

«Доля бедного населения» («индекс численности бедных»; «индекс доли бедных»; «индекс уровня бедности») — это доля бедных слоев во всем населении как процент населения, у которого уровень потребления или доходов (Y) ниже черты бедности (Z). Предположим, что численность населения равняется n , а его бедная часть — q . Тогда доля бедного населения (H) определяется так:

$$H = q/n = (1/n) \sum_{i=1}^q 1.$$

С точки зрения государственной политики самый простой способ снизить долю бедных — адресовать пособия лицам, живущим непосредственно за чертой бедности, так как их дешевле переместить по другую сторону черты [4, 7, 12]. Однако такие меры могут оказаться далеко не оптимальными.

Общая характеристика группы бедного населения будет неполной, если не учитывать процессы, происходящие внутри этой группы. Определение численности бедных и ее доли в общей численности населения — самый простой и наиболее распространенный способ измерения бедности, однако этот показатель ничего не говорит о том, как распределяются доходы среди бедных [3, 6]. Положение бедного может ухудшаться или улучшаться, но количество и доля бедных при этом могут оставаться на прежнем уровне.

Иначе говоря, данный показатель, отражая общий процесс сокращения (увеличения) бедности, не позволяет определить, насколько бедным является наименее обеспеченная часть всего населения [5, 15, 17]. Например, если какой-либо бедняк вдруг становится еще беднее, это никак не отразится на оценке бедности. Показатель «доля бедного населения» предполагает, что у всех бедных ситуация одинаковая [19].

Между тем показатели, отражающие дифференциацию доходов среди бедного населения в условиях ограниченных финансовых ресурсов, крайне важны для проводимой в стране социальной политики, и прежде всего ее приоритетов при оказании социальной помощи [1, 2, 8].

«Дефицит бедности» («зазор бедности»; «разрыв бедности») — это количество ресурсов (дефицит дохода, дефицит потребления), необходимое для вывода бедных слоев населения из-за черты бедности путем выделения для этого денежных сумм. Отношение дефицита дохода к черте (границе) бедности называется «промежутком низкого дохода», рассчитывается, как правило, в процентах.

«Дефицит (разрыв) бедности на душу населения», или «глубина бедности», представляет собой характеристику материальной недостаточности бедных в расчете на душу населения [18]. Определяется по формуле

$$PG \text{ (poverty gap)} = (1/n) \sum_{i=1}^q (Z - Y_i).$$

«Индекс дефицита (разрыва) бедности на душу населения», или «(индекс) коэффициент глубины бедности», представляет собой среднее расстояние (промежуток), отделяющее население от черты бедности, которое для лиц, не относящихся к категории бедных, равно нулю. Индекс глубины бедности выражает дефицит как процентное отношение к черте бедности [14, 24]. Определяется по формулам:

$$PGI = (1/n) \sum_{i=1}^q [(Z - Y_i)/Z];$$

$$PGI = H \times I,$$

где $I = (Z - Y_i)/Z$ — коэффициент дефицита (нехватки) доходов;

$$Y_q = 1/q \sum_{i=1}^q Y_i$$

— средний доход бедных слоев населения.

«Раскидав» дефицит доходов (потребления) бедных на все население (бедных и небедных), т.е.

Таблица 1 / Table 1

Численность «бедного» населения в России в период 1989–1991 г. / The “poor” population in Russia in the period 1989-1991

Год	Население с доходами ниже величины ПМ	
	млн чел.	% к итогу
1989	1,9	1,2
1990	2,3	1,6
1991	6,1	4,1

Источник / Source: [16, с. 68]

превратив его в «глубину бедности», можно определить размер налога, который необходимо взимать с доходов небедного населения для того, чтобы ликвидировать бедность путем выделения для этого денежных сумм [17].

Показатели PG и PGI, дополняя показатель H, все же не отражают различий в степени бедности среди самих бедных, т.е. не учитывают «неравенства среди бедных» и нечувствительны к трансфертам между бедными.

«Индекс среднеквадратичного дефицита (разрыва) бедности всего населения», или «индекс среднеквадратичной глубины бедности» («коэффициент (индекс) остроты бедности»), — это взвешенная сумма дефицитов бедности (в долевом отношении к черте бедности), где весами являются сами пропорциональные дефициты бедности. Определяется как среднее квадратов относительных дефицитов бедности для контингента бедных по формуле

$$SPGI (P2) = (1/n) \sum_{i=1}^q [(Z-Y_i)/Z]^\alpha,$$

где $\alpha = 2$.

Если глубина бедности учитывает расстояние, отделяющее бедных от черты бедности, то среднеквадратичная глубина бедности учитывает квадрат такой величины. При использовании этого показателя взвешивается сама глубина бедности, что дает больший вес беднейшим слоям населения. Иначе говоря, среднеквадратичная глубина бедности принимает во внимание неравенство среди бедных слоев населения. Трансферт от бедного в пользу еще более бедного снижает индекс; трансферт от крайне бедного в пользу менее бедного повышает индекс.

Показатели H, PGI и P2 целесообразно применять совместно, так как их использование придает разное направление государственной социальной политике. Если критерием служит доля бедных,

Таблица 2 / Table 2

Структура населения России по прожиточному минимуму / Structure of the population of Russia by the subsistence level

Показатель	2016 г.	2017 г.
Наименее обеспеченные (бедные) – с доходами ниже ПМ: млн. чел. % в общей численности населения	19,6 13,4	19,5 13,3
Низкообеспеченные – с доходами 1–3 ПМ: % в общей численности населения	49,5	49,6
Обеспеченные ниже среднего уровня – с доходами 3–7 ПМ: % в общей численности населения	29,6	29,6
Среднеобеспеченные – с доходами 7–11 ПМ: % в общей численности населения	5,4	5,4
Высокообеспеченные – с доходами выше 11 ПМ: % в общей численности населения	2,1	2,1

Источник / Source: [11, с. 38].

меры политики должны быть адресованы группе, которую легче всего вывести из бедности. Если же ориентироваться на показатели P2, то меры социальной политики будут адресованы крайне бедным.

Существуют и другие чувствительные к распределению показатели бедности. Выделяют, в частности, показатель, предложенный А. Сеном (Amartya K. Sen) [20–22], в котором соединяются абсолютный метод оценки бедности (дефицит дохода) и относительный (расслоение бедных).

А. Сен считал, что показатели относительной бедности дополняют характеристики абсолютной бедности, так как необходимо учитывать и абсолютную материальную недостаточность части общества, и разрывы в уровне жизни между социальными стратами. Положение малообеспеченных групп населения может улучшаться за счет перераспределения доходов богатых в их пользу и за счет улучшения жизненного стандарта всего общества, т.е. по сравнению с их собственным положением в предыдущие годы [23].

А. Сен описал подходы к учету трех факторов при оценке бедности: распространенности этого явления, уровню материальной недостаточно-

¹ Для мониторинговых сопоставлений применяется система нормативных потребительских бюджетов разного уровня материального достатка, разработанная во Всероссийском центре уровня жизни (ВЦУЖ), а для конкретных оценок эти стандарты корректируются разработчиками с учетом ограничений, определяемых годовыми значениями модальных, медианных и среднелюшевых показателей распределения населения по душевым денежным доходам и распределения их общего объема.

Таблица 3 / Table 3

Изменение покупательной способности в период 2013–2017 гг. в России [11, с. 11] / Changes in purchasing power in the period of 2013–2017 in Russia

Год	Покупательная способность, количество наборов ПМ соответствующих групп населения		
	заработной платы	пенсии	среднедушевых денежных доходов
2013	3,79	1,65	3,55
2014	3,74	1,63	3,45
2015	3,25	1,50	3,14
2016	3,46	1,53	3,13
2017	3,59	1,60	3,12
Изменение в 2017 г. к 2013 г.:	94,9	97,0	87,9
количество наборов ПМ	- 0,20	- 0,05	- 0,43
%	94,7	97,0	87,9

Источник / Source: [11, с. 11].

Примечание. С учетом единовременной денежной выплаты в январе 2017 г. в размере 5 тыс. руб. в соответствии с Федеральным законом от 22 ноября 2016 г. № 385-ФЗ.

Таблица 4 / Table 4

Наибольшее и наименьшее значение среди субъектов Российской Федерации по величине прожиточного минимума в среднем на душу населения / Maximum and minimum value among the subjects of the Russian Federation by average subsistence level per capita

Показатель	2016 г.	2017 г.
Российская Федерация, руб.	9 828	10 088
Наибольшее среди субъектов значение показателя, руб.	19 458	20 791
Наименьшее среди субъектов значение показателя, руб.	7 884	8 157
Коэффициент дифференциации в субъектах (отношение наибольшего значения показателя к наименьшему)	2,47	2,55

Источник / Source: [11, с. 42].

сти бедных и степени их расслоения по доходам. Индикатор бедности (Sen-индекс) оценивает воздействие на бедность всех факторов и является наиболее общей характеристикой бедности. Он рассчитывается по формуле:

$$P^S = H [I + k(1-I) G^P],$$

где $k = q / (q+1)$ (стремится к 1 при больших значениях q);

G^P – индекс Джини для бедных; если между бедными нет неравенства, формула преобразуется в следующую:

$$P^S = PG.$$

Sen-индекс представляет собой взвешенную сумму дефицитов доходов домохозяйств, отнесенных к бедным. Этот показатель варьирует в интервале от 0 до 1. В целом чем ниже дифференциация доходов среди бедного населения и меньше доля бедных в общей численности населения, тем ближе индекс Сена к 0.

В России обзор состояния бедности впервые был проведен в 1992 г. [1]. Для этого использовались данные Российского лонгитюдного монито-

ринга [РЛМ, Russian Longitudinal Monitoring Survey (RLMS)]. Первый этап такого обзора относится к июлю– сентябрю 1992 г., т.е. вскоре после начала коренных преобразований в стране.

В марте 1995 г. вышло Постановление Правительства РФ № 291 «Об утверждении Положения о всероссийском мониторинге социально-трудовой сферы». Положение определяло, что первым направлением мониторинга социально-трудовой сферы являются именно доходы и уровень жизни населения.

В рамках мониторинга было предложено использовать для характеристики распределения населения не только формальные квантильные, но и так называемые «доходные» группы.

Принципиальным для разделения населения по «доходным» группам является проблема КРИТЕРИЯ. В качестве такового предлагалось использование доли от среднедушевого денежного дохода. Например, считать «бедными» лиц с доходом 0,5–0,6 размера среднедушевого денежного дохода. Однако в практической жизни в ряде террито-

рий денежные доходы столь незначительны, что они даже целиком не могут обеспечить выживания человека. Если же в качестве критерия взять половину от среднероссийского размера среднедушевого дохода, в этом случае жители регионов с высокими номинальными денежными доходами окажутся в группе «обеспеченных», хотя с учетом реальных условий жизни в целом ряде из них на половину среднероссийского размера невозможным окажется даже и физиологическое выживание.

Более объективным является объединение населения по размеру дохода, обеспечивающего тот или иной потребительский стандарт. В качестве таковых могут быть рассмотрены отдельные виды потребительских бюджетов: прожиточный минимум (ПМ); минимальный потребительский бюджет (МПБ) и т.д. Однако, поскольку методики таких расчетов применительно к субъектам Федерации не прошли широкой апробации и официально не утверждены, было решено делить население по группам прожиточного минимума.

Система потребительских бюджетов позволяет выделять следующие слои населения, качественно отличающиеся по уровню текущего потребления¹:

- наиболее нуждающиеся (бедные) — с денежными доходами ниже ПМ;
- низкообеспеченные — с денежными доходами 1–3 ПМ;
- обеспеченные ниже среднего уровня — с доходами 3–7 ПМ;
- среднеобеспеченные — с денежными доходами 7–11 ПМ;
- высокообеспеченные — с денежными доходами выше 11 ПМ.

Ретроспективно за некоторые прошлые годы численность бедного населения, имеющего среднедушевые денежные доходы ниже ПМ, была впервые отражена Госкомстатом России в сборнике «Социально-экономическое положение России. Январь–апрель 1994 г.» и характеризовалась данными, представленными в табл. 1.

Характерная особенность российской действительности 1990-х годов состояла в том, что доходы населения подвергались весьма существенным колебаниям. Напомним, что это были годы с хронической и нарастающей задолженностью по заработной плате. Кроме того, при обследовании домашних хозяйств нередко расходы домохозяйств превышали величину сообщенных доходов. Естественно, что в таких условиях оценка бедности по доходу многими экономистами ставилась под сомнение.

Учитывая, что с 2000 г. изменена методология расчета величины прожиточного минимума, сопоставление данных до и после 2000 г. не вполне корректно. В то же время общая экономическая ситуация в стране сложилась таким образом, что 2000 г. может быть принят своеобразным рубежом, когда картина с бедностью до него заметно отличалась от той, что наблюдается сегодня.

В рамках процесса преодоления бедности, провозглашенного в 2003 г. т.е. ее ликвидации (до естественного для рыночной экономики уровня), предполагалось достижение промежуточного результата — уменьшение ее вдвое. Однако на социальном форуме «Неделя российского бизнеса», проходившем в Москве в марте 2017 г., вице-премьер российского Правительства Ольга Голодец заявила об уникальном явлении в нашей стране, когда граждане являются бедными при наличии работы. «Та бедность, которая сегодня в стране есть и фиксируется, это бедность работающего населения. Это уникальное явление в социальной сфере — работающие бедные», — заявила Голодец. По словам вице-премьера, зарплаты на уровне минимального размера оплаты труда (7,5 тыс. руб.) получали в России примерно 4 млн 910 тыс. человек [25].

Расчеты показывают, что в 2017 г. бедных оказалось в России 19,5 млн человек, или 13,3% в общей численности населения страны (табл. 2). При этом наиболее значительной была совместная численность групп бедного и низкообеспеченного населения в общей численности населения страны — 62,9 %.

В мониторинге использована методика исчисления покупательной способности населения на основе потребительских бюджетов. Постепенно такой подход стал общепризнанным и в настоящее время используется в том числе и в практике расчетов, осуществляемых Росстатом России. В результате у покупательной способности появился наконец уровень и стало возможным вычислять не только темп ее роста, но и абсолютный прирост.

Покупательная способность оценивает условное количество наборов прожиточного минимума, приходящихся на заданный размер денежного дохода. Соотнесение покупательной способности денежных доходов сравниваемых периодов характеризует изменение реальных доходов населения, в котором отражаются тенденции, присущие как номинальным денежным доходам населения (числитель), так и прожиточного минимума (знаменатель) — важного социального норматива, правовую основу для определения учета которого при уста-

новлении государственных социальных гарантий денежных доходов устанавливает Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» № 143-ФЗ от 24 октября 1997 г.

Отставание в темпах роста доходов привело к снижению уровня покупательной способности населения на 12,1% — с 3,55 набора ПМ в 2013 г. до 3,12 набора в 2017 г. (табл. 3).

При этом дифференциация по полярным целевым группам сопровождалась ростом номинальных значений денежных доходов как у группы с наименьшими доходами (бедные), так и у группы высокообеспеченных. При этом темпы роста по группе с наименьшими доходами (бедные) оказались такими же, как по группе высокообеспеченных.

Неравномерность распределения денежных доходов среди 10%-ных групп населения сопровождалась некоторым повышением ПС среднедушевых доходов у обеих полярных групп. Низкое значение ПС у «бедных» дополняется и невысокой по международным стандартам величиной ПС для группы «высокообеспеченных».

Таким образом, представления о так называемой «чрезмерной» дифференциации среди групп населения с разным уровнем душевого денежного дохода в России носят скорее абстрактный характер в силу крайне низкого уровня самих этих душевых доходов, а главной остается проблема повышения ПС, прежде всего у группы наиболее нуждающихся (бедных).

В мониторинге большое значение уделяется ранжированию субъектов Российской Федерации в зависимости от уровня рассматриваемого яв-

ления, а также его увязке со среднероссийским значением. Это позволяет одновременно характеризовать явление и в статике, и в динамике.

Потребительские бюджеты позволяют выделить три группы субъектов Российской Федерации по покупательной способности денежных доходов населения. К первой группе относятся субъекты, покупательная способность денежных доходов в которых ниже 1 прожиточного минимума (ПС < 1 ПМ). Вторую группу составляют субъекты, покупательная способность доходов населения в которых ниже социально приемлемого (восстановительного) бюджета или 3 ПМ, но одновременно выше или равна 1 ПМ. И, наконец, в третью группу входят субъекты с покупательной способностью доходов населения, равной или выше социально приемлемого (восстановительного) потребительского бюджета или 3 ПМ.

В 2017 г. интервалу низких значений покупательной способности доходов населения соответствовал уровень индикатора 67 регионов из 85 (табл. 4).

Среднероссийские данные неточно отражают значительные различия в развитии отдельных субъектов Российской Федерации. В то же время и по данным о развитии конкретных субъектов Российской Федерации сложно проследить за общими тенденциями, складывающимися в развитии многосубъектной, но все же единой России. Введение мониторинга выявило процесс «поляризации» регионов, стало возможным оценить неравномерность их социально-экономического развития, что в известной степени свидетельствует о неких угрозах безопасности страны.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бедность в России. Государственная политика и реакция населения / Под ред. Дж. Кругман: пер. с англ. Международный банк реконструкции и развития, 1998. 330 с.
2. Литвинов В.А. Безопасность и инновационное развитие России: учебно-методическое пособие. М.: МГПУ, 2015. 72 с.
3. Литвинов В.А. Доходы и потребление в России. Saarbrücken: Palmarium Academic Publishing, 2016. 94 с.
4. Литвинов В.А. Исследование отдельных сторон жизни в России. Saarbrücken: Palmarium Academic Publishing, 2016. 94 с.
5. Литвинов В.А. О дифференциации населения по доходам и уровню жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2013;(5):70–74.
6. Литвинов В.А. Основы национальной безопасности России. Изд. 3-е. М.: ЛЕНАНД, 2018. 320 с.
7. Литвинов В.А. Развитие и инновационная динамика. Saarbrücken: Palmarium Academic Publishing, 2018. 116 с.
8. Литвинов В.А. Уровень и модель кривой распределения доходов. Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 11. Ч. 2. М.: РАН. ИНИОН, 2016. с. 440–443.
9. Ломакин В. К. Мировая экономика. 3-е изд., стереотип. М.: Финансы, ЮНИТИ, 2007. 672 с.
10. Маркс К. Капитал. Т. 1. М.: Политиздат, 1988. 891 с.
11. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России за период январь–декабрь 2017 года. М.: ИСЭПН РАН, 2017. с. 11.
12. Российский инновационный индекс / Под ред. Л.М. Гохберга. М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2011. 84 с.
13. Руководство Осло: рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. Совместная публикация ОЭСР и Евростата. 3-е изд. М.: Центр исследований и статистики науки, 2010. 107 с.

14. Сен А. Развитие как свобода / Пер. с англ. под ред. и послеслов. Р.М. Нуреева. М.: Новое издательство, 2004. 432 с.
15. Социальная политика, уровень и качество жизни: словарь /общ. ред. В.Н. Бобкова. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ВЦУЖ; Русаки, 2014. 409 с.
16. Социально-экономическое положение России. Январь-апрель 1994 г. М., 1994. 293 с.
17. Тихонова Н.Е. Доходная стратификации в России: кросс-страновой и динамический анализ // Социологический журнал. 2017;(4), т. 23.:31–50.
18. Шевяков А.Ю., Кирута А.А. Измерение экономического неравенства. М.: Лето, 2002. 320 с.
19. Anand Sudhir and Sen Amartya. The Income Component of the Human Development Index. Journal of Human Development. 2000. Vol. 1, (1):83–106.
20. Sen Amartya. On ethics and economics. First published. 1987. 146 p.
21. Sen A. Rationality and Freedom. Belknap Press. 2004. 752 p.
22. Sen A. The Idea of Justice. Penguin Books Ltd. 2010. 496 p.
23. Tikhonova N. E. Income Stratification in Russia: Characteristics of a Model and Its Trajectory of Change. Social Sciences. 2017; Vol. 48. (2):23-38.
24. The Quality of Life. Edited by M. Nussbau, A. Sen, Oxford England New York: Clarendon Press Oxford University Press. 1993. 63 p. <https://www.rbc.ru/society/14/03/2017/58c7cf0c9a79470c568fb0f3>.

REFERENCES

1. Poverty in Russia. State policy and public reaction / Ed. J. Klugman: trans. from Eng. International Bank for Reconstruction and Development; 1998. 330 p.
2. Litvinov V.A. Security and Innovative Development of Russia: study guide. М.: МGPU; 2015. 72 p.
3. Litvinov V.A. Income and consumership in Russia. Palmarium Academic Publishing. Saarbrucken; 2016. 94 p.
4. Litvinov V.A. The study of individual aspects of life in Russia. Palmarium Academic Publishing. Saarbrucken; 2016. 94 p.
5. Litvinov V.A. About the social differentiation by income and standard of living // The standard of living of the population in the regions of Russia. 2013; (5): 70-74.
6. Litvinov V.A. Basics of national security of Russia. Ed. 3rd M.: LENAND; 2018. 320 p.
7. Litvinov V.A. Development and innovation dynamics. Palmarium Academic Publishing. Saarbrucken; 2018.116 p.
8. Litvinov V.A. Level and model of income distribution curve. Russia: trends and development prospects. Yearbook Issue 11./ RAS. INION. Separate scientific cooperation; Ed. ed. IN AND. Gerasimov. Part 2. М.: RAS. INION; 2016. 440-443.
9. Lomakin V.K. The World Economy. 3rd ed., Stereotype. М.: Finance, UNITI Publishing Association; 2007. 672 p.
10. Marx K. Capital. T. 1. М.: Politizdat; 1988. 891 p.
11. Monitoring of incomes and living standards of the population of Russia in January - December 2017. - М.: ISEPN RAS. 2017. p. 11.
12. Russian Innovation Index / Edited by L.M. Gokhberg М.: National Research University "Higher School of Economics"; 2011. 84 p.
13. Oslo Manual: recommendations on collecting and analyzing data on innovations. Joint publication by OECD and Eurostat. 3rd ed. М.: Center for Research and Science Statistics; 2010. 107 p. ISBN 5-7602-0173-5
14. Sen A. Development as Freedom / Trans. from Eng. by ed. and remarks. R.M. Nureyev. М.: Novoe izdatelstvo; 2004. 432 p. ISBN 5-98379-009-9
15. Social policy, level and quality of life: dictionary / total. ed. V.N. Bobkova.- 2nd ed., Supplemented and revised. М.: VTUZH; Rusaki; 2014. 409 p. ISBN 978-5-296-00577-4
16. Socio-economic situation in Russia. January-April 1994 М.: 1994. 293 p.
17. Tikhonova N.E. Profitable Stratification in Russia: Cross-Country and Dynamic Analysis. Sociological Journal. 2017. Vol. 23. 31–50 p.
18. Sheviakov A.Yu., Kiruta A.Ya. Measuring economic inequality. М.: Summer; 2002. 320 p. ISBN 978-5-903198-20-7
19. Anand, Sudhir and Sen, Amartya. The Income Component. Journal of Human Development. 2000. Vol. 1, (1): 83–106.
20. Sen, Amartya. On ethics and economics. First published. 1987. 146 p.
21. Sen A. Rationality and Freedom. Belknap Press. 2004. 752 p.
22. Sen A. The Idea of Justice. Penguin Books Ltd. 2010. 496 p.
23. Tikhonova N. E. Income Stratification in Russia: Characteristics of a Model and Its Trajectory of Change. Social Sciences. 2017; Vol. 48. (2): 23-38.
24. The Quality of Life. Edited by M. Nussbau, A. Sen, Oxford England New York: Clarendon Press Oxford University Press. 1993. 63 p. <https://www.rbc.ru/society/14/03/2017/58c7cf0c9a79470c568fb0f3>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Литвинов Владимир Александрович, доктор экономических наук, профессор, Почетный работник Минтруда России, Отличник социально-трудовой сферы, профессор кафедры безопасности жизнедеятельности и прикладных технологий Московского городского педагогического университета, Москва, Россия
E-mail: lomb@yandex.ru

ABOUT THE AUTHOR

Litvinov Vladimir Aleksandrovich, Doctor of Economics, Professor, Honorary Worker of the Ministry of Labor of Russia, Professor of the Department of Health and Safety and Applied Technology of the Moscow City University, Moscow, Russia
E-mail: lomb@yandex.ru

УДК 331.5

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ: ВОПРОСЫ СТРАТЕГИИ

В.Г. Булавко,Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь
<https://orcid.org/0000-0002-9079-8444>

АННОТАЦИЯ

В статье исследуются проблемы, связанные с перспективным развитием стратегических направлений развития профессиональных компетенций работников сферы социально-трудовых отношений в новых экономических условиях. На основе анализа существующих теоретических и практических подходов и точек зрения, обосновывается позиция автора по развитию социально-трудовых отношений в контексте происходящих изменений в обществе и экономике, в том числе проблемы, связанные с происходящими изменениями в характере труда и соотношения сил между отдельными индивидами и организациями. Происходит возрастание роли интеллектуального труда, что предполагает внедрение в систему социально-трудовых отношений ценности знаний и повышение на этой основе уровня их использования в процессе превращения индустриального общества в информационное. С этих позиций можно выделить и определить наиболее эффективные пути решения проблем для достижения намеченных целей.

При этом, динамично внедряемые информационные и интеллектуальные технологии разрушают установленный порядок и правила отношений между руководителями и работниками, переориентируя их в направлении творческого отношения к труду, что, в свою очередь, требует установления причин наличия различий между рабочим местом и уровнем квалификационного труда на нем, формируя тем самым появление новой системы социально-трудовых отношений. Это вызывает необходимость формирования новой модели поведения работников, которая должна учитывать и особенности воздействия внешних факторов и уровня профессиональных компетенций работников.

В странах Евросоюза, где доля высококомпетентных работников составляет около 30%, сложился относительно нормальный механизм саморегулирования социальных и экономических проблем, в том числе в вопросах использования их профессиональных компетенций. В тоже время, такой механизм не предусматривает и не отражает характеристик изменений в структуре профессиональных компетенций, которыми должны обладать будущие специалисты, что не позволяет определить основные направления (тренды) перспективного развития общественного производства и основные специальности, которые будут в нем преобладать.

В работе обосновывается архитектура будущих профессиональных компетенций работников социально-трудовой сферы, их роль и уровень развития в будущих этапах экономических отношений на основе методологических инструментов – системного анализа и системного подхода. Это позволяет рассматривать процесс развития будущих социально-трудовых отношений как единое целое, с уточнением и детализацией стоящих целей и трансформации их в конкретные задачи, решение которых возможно с использованием экономико – математических методов. Наиболее вероятными вариантами формирования новых профессиональных компетенций работников в перспективе, могут стать направления, аналоги которых использовались еще на этапе индустриального развития общества: дифференциация доходов в соответствии с трудовым вкладом работника; производство товаров индивидуального назначения; уменьшение затрат с одновременным снижением стоимости продукции; локализация при производстве товаров и услуг; динамичное развитие наукоемких и высокотехнологичных сфер услуг; обеспечение безопасности процессов организации производства и личной безопасности кадрового потенциала и др. В рамках этих и других направлений роста экономического потенциала общества, обслуживания на новой технической основе потребностей современного производства, а также материальной и духовной деятельности, будет происходить в будущем формирование профессионального кадрового состава работников социально – трудовой сферы.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, профессиональные компетенции, индустриальное общество, конкуренция, информационные технологии, рынок труда, инновационность, прогнозирование, системный анализ, системный подход, методологическая база, фрилансеры.

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF EMPLOYEES IN THE SOCIAL AND LABOR RELATIONS SPHERE: STRATEGY ISSUES

V.G. Bulavko,

Belarusian State University, Minsk, Belarus

<https://orcid.org/0000-0002-9079-8444>

ABSTRACT

The article examines the problems associated with the prospective development of strategic directions for the development of professional competences of employees in the social and labor relations sphere under new economic conditions. The author's position on the development of social and labor relations in the context of ongoing changes in the society and economy is based on the analysis of existing theoretical and practical approaches, including the problems associated with the ongoing changes in the nature of labor and power relations between individuals and organizations. The increasing role of intellectual labor is related to the introduction of the value of knowledge into the system of social and labor relations and their increasing use in transforming an industrial society into an information one. Hereon, it is possible to identify the most effective ways to solve problems in order to achieve the goal.

Simultaneous, dynamically introduced information technologies destroy the established order and rules of relations between managers and employees, reorienting them towards creative attitude to work, which requires establishing the reasons for the differences between the workplace and the level of qualification, thus forming a new system of social and labor relations. This caused the formation of a new model of employee behavior, which should take into account the peculiarities of the impact of external factors and the level of professional competence of employees.

In the EU countries with about 30% of highly qualified workers, a relatively normal mechanism of self-regulation of social and economic problems has developed, including the use of their professional competencies. At the same time, such a mechanism neither provides nor reflects the characteristics of the changes in the structure of professional competencies to be possessed by future specialists. This prevents from determining the main directions (trends) of the prospective development of social production and the future uppermost specialties.

The paper substantiates the architecture of future professional competencies of employees in social and labor sphere, examines their role and development level in the future stages of economic relations based on the methodological tools system analysis and systemat approach. This lets us consider the process of development of future social and labor relations as a whole, refining the goals into specific tasks, possible to solve by means of economic and mathematical methods, including the field of professional competences. The safest bet to form new professional competencies of employees in future may be the directions, the analogues of which were used at the stage of industrial development of society: differentiation of income in accordance with the labor contribution of the employee; production of individual goods; cost reduction while reducing the cost of production; localization in the production of goods and services; dynamic development of high-tech services; ensuring the safety of production processes and personal safety of personnel; etc.

Within these and other directions of growth of economic potential of society, the operation on a new technical basis of the modern production requirements, and also material and spiritual activity, the formation of professional staff of employees in the social and labor sphere will take place in the future.

Keywords: social and labor relations, professional competences, industrial society, competition, information technologies, labor market, innovativeness, forecasting, systems analysis, system approach, methodological base, freelancers.

ВВЕДЕНИЕ

Для современного этапа развития отечественной экономики наиболее характерными и достаточно выраженными проблемами в сфере социально-трудовых отношений выступают управление человеческими ресурсами и распределение доходов, которые органически связаны с происходящими процессами в современном обществе вследствие динамичного использования новых высоких технологий. Они затрагивают процессы не только экономической жизни, но и культурной глобализации и деглобализации, жесткой гиперконкуренции, становления новой производственной и общественной системы, в которой существенно возрастает доля интеллектуального труда вследствие появления свободных агентов трудовой деятельности. По данным социологических исследований института Гэллапа, производительность труда привлеченных работников на 18–21% выше, чем штатных [1].

В содержании общественного и частного труда, а также понятия «управление человеческими ресурсами» как экономической категории существенно повышается уровень ценности знаний, в силу чего происходят изменения в характере труда и соотношения сил между отдельными индивидами и организациями. Представляя собой важнейший вид ресурсов, знание превратило индустриальное общество в информационное и способствовало формированию новых движущих сил социально-экономического развития. В настоящее время знание целенаправленно используется для того, чтобы определить, какие новые знания потребуются в перспективе, в том числе в области профессиональных компетенций работников сферы социально-трудовых отношений, и что необходимо предпринять, чтобы обеспечить эффективность их использования.

Качество образования становится важнейшим фактором, определяющим не только эффективность при выполнении определенных заданий работником, но и степень его подготовленности, широту кругозора, наличие специальных профессиональных навыков и способностей, которые позволяют ему систематически внедрять нововведения с элементами творчества. Если в индустриальном обществе знания использовались для разработки орудий труда, производственных технологий и совершенствования процессов труда, то в информационном – для производства самих знаний, что предполагает превращение знания в интеллектуальный, инновационный фактор при организации производства. Знание позволяет понять и найти более эффективные пути решения проблем для

достижения намеченной цели. Ценность знания можно определить как прирост объема экономического эффекта за счет использования инновационных свойств знаний, использованных в конкретной профессиональной деятельности работников.

В то же время новые информационные технологии, динамично внедряемые в сферу профессиональной деятельности, разрушают установившийся порядок и правила отношений, а также барьеры между руководителями и исполнителями, требуя творческого отношения к труду. Наличие глобальной информационной базы и повсеместное использование персональных компьютеров превратило их в средства производства и предметы труда, которые нередко опережают в инновационности используемые подходы и методы в управлении. Это стало одной из основных причин наличия различий между рабочим местом и уровнем квалификационного труда на нем, формируя тем самым появление новой системы социально-трудовых отношений и нового качества образа жизни. При этом некоторые используемые до настоящего времени незыблемые критерии понятийного аппарата теоретических основ использования труда оказываются не соответствующими действительности [2]. Например, если в индустриальном обществе понятие «напряженность труда» являлось характеристикой трудового процесса, отражающей нагрузку в виде преимущественно физических затрат, то в настоящее время – нагрузку, в большей мере приходящуюся на нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

Цель статьи – обосновать на теоретическом и практическом уровнях целесообразность разработки прогнозов основных направлений дальнейшего развития профессиональных компетенций работников или качеств личности в сфере социально-трудовых отношений.

Тенденции и особенности развития профессиональных компетенций работников в сфере социально-трудовых отношений. Известно, что трудовая деятельность людей служит базовой основой создания материальных благ и повышения уровня качества их жизни, под содержанием которых обычно понимается совокупность условий человеческого существования, обеспечивающих получение необходимых жизненных и духовных ценностей, материального богатства. При этом модель поведения работников в процессе производственно-трудовой деятельности должна учитывать не только эти особенности, но и воздействие внешних факторов со стороны других субъектов хозяйствования и внутренних – со стороны руководителя или коллекти-

ва. Кроме того, каждого работника интересуют не только общие цели организации, но и мотивационные человеческие ценности, особенно оплата своего труда в соответствии с личными потребностями. Совмещение в единое целое личных и общественных мотивационных факторов в нынешних экономических условиях является одной из важнейших задач социально- трудовой сферы.

В определенной мере разрешить эту проблему возможно посредством проведения углубленного анализа состояния рынка труда, а также комплекса исследований и мер, результаты которых могли бы выступить в качестве базовой основы для разработки тщательно продуманной и выверенной политики трудовой деятельности в будущем. При этом принципиально важно помнить, что все направления перспективного развития сферы социально- трудовых отношений должны исследоваться и разрабатываться исходя из тех социально- политических условий, в которых будут трансформированы отдельные субъекты хозяйствования или физические лица в контексте складывающегося положения в экономике, сформировавшихся интересов, их взаимосвязей и взаимоотношений с внешними организациями в рамках существующих нормативно- законодательных актов и правил.

В развитых странах мира, которые на протяжении длительного периода осуществляют экономическую деятельность в рыночных условиях, сложился относительно нормальный механизм саморегулирования социальных и экономических проблем, в том числе и в вопросах развития и использования профессиональных компетенций работников сферы социально- трудовых отношений [3]. В странах Евросоюза доля высокопроизводительных работников составляет около 30% [1]. По прогнозам Международной организации труда, значительная часть рабочих мест, созданных в ближайшие два десятилетия в странах Евросоюза, будет обеспечиваться за счет появления новых профессий, что обуславливает необходимость опережающего переобучения и повышения профессиональной компетенции работников с учетом новых направлений инновационного развития. Кроме того, ускорение в странах Евросоюза темпов научно- технического прогресса, сопровождаемое одновременным усилением борьбы за технологическое лидерство, вызывает необходимость поиска не только новых свободных ниш на мировом рынке высокотехнологичной продукции, но и формирование новых знаний и профессиональных компетенций работников сферы социально- трудовых отношений, что в совокупности составляет основу технологий V и VI укладов.

В то же время такой механизм не предусматривает и не анализирует те особенности и характеристики изменений в системе и структуре ключевых профессиональных компетенций работников в сфере социально- трудовых отношений, которыми должны обладать будущие специалисты материальной и нематериальной отраслей. Существующие в настоящее время порядок и правила определения способностей и других характеристик компетенций специалистов не могут быть приняты и использованы в качестве некоего эталона вследствие их абстрактности. Кроме того, в этих определениях, как правило, отсутствуют положения, отражающие особенности физического состояния и поведения индивида, его отношение к существующим формам собственности и др. Вследствие этого пока не определены основные направления (тренды) перспективного развития материальной и нематериальной областей общественного производства и перечень хотя бы основных специальностей, которые будут преобладать в перспективе в этих сферах. Не принимаются также меры по описанию ключевых компетенций этих специалистов с позиции проведения диагностики элементов, составляющих их сущностное содержание, – знаний и умений.

Представляется, что конкретную профессиональную компетенцию специалистов можно охарактеризовать или оценить с помощью определенных критериев, которые могут по своим параметрам являться сформированными или установленными стандартами поведения индивида. На первом этапе исследований в качестве такого критерия может выступить функциональный подход, который будет характеризовать критерий с позиции выполнения специалистом своих профессиональных действий, описывая их через призму уровня качества и выявляя, с помощью каких ресурсов будет происходить выполнение данной работы: имеющегося опыта или знаний, наличия мотивационных факторов и др.

Проводимые в настоящее время исследования в сфере оценки профессиональных компетенций работников социально- трудовой деятельности ориентированы, как правило, на изучение тенденций изменений экономического, социального, культурного, управленческого и психологического характера, не в полной мере затрагивая проблемы, связанные с социально- философскими аспектами сущностного содержания труда в современном обществе и изменениями в самом характере труда (креативная экономика, фрилансерские отношения, новая трудовая этика, изменение фактора времени в трудовой деятельности, аутсорсинг, специфичность изменений трудовой деятельности и т.д.) [2].

В то же время архитектура сегодняшних профессиональных компетенций работников социально-трудовой сферы уже начала базироваться на гибких высоких информационных технологиях, которые в совокупности с факторами упрощения прямых связей между индивидами и субъектами хозяйствования, а также особенностями организации производства полностью перестраивают организацию труда, типичную для современного общества. Наличие мощного интерактивного потенциала в организациях, интеграция коммуникационных средств, компьютерные коммуникации и телекоммуникации своими параметрами уже охватили практически все сферы жизни и оказывают существенное влияние на современную культуру, в том числе на общественное производство и трудовую деятельность человека.

Экономика ведущих стран мира уже длительное время развивается по инновационному пути, в то время как экономика Беларуси существенно отстает от развитых стран по уровню использования трудового потенциала и характеризуется дисбалансом между спросом и предложением на рабочую силу на рынке труда, перераспределением квалифицированных кадров не в пользу инновационной экономики [4]. Диспропорции между потребностями экономики в современных компетентных квалифицированных кадрах и отсутствие целенаправленной программы по распределению трудовых ресурсов способствуют снижению конкурентоспособности выпускаемой продукции и всей экономической системы, обостряют проблему занятости, усиливая социальную напряженность в обществе, и в целом препятствуют инновационному развитию страны.

Как будет развиваться экономика Беларуси в перспективе и по какому пути она пойдет, какие инструменты и механизмы для этого необходимо выбрать, чтобы не ошибиться в ее эффективности? Какие из основных направлений социально-экономического развития станут прорывными и по ним можно будет определить стратегию развития социально-трудовых отношений и формирования профессиональных компетенций работников? Например, в Программе социально-экономического развития Беларуси на 2016–2020 гг. отражены цели, приоритеты страны (трансформация структуры промышленности, повышение работы агропромышленного комплекса, сбалансированная экспортная стратегия и др.) и принципы, на основе которых будет происходить руководство этой деятельностью. Программа также отражает направления по ускоренному инновационному развитию экономики путем сокращения технико-техно-

гического отставания национальной экономики от экономически развитых стран, повышению эффективности управления научно-технической и инновационной деятельностью, формированию рынка научно-технической продукции, наращиванию кадрового потенциала в инновационной сфере [5]. Программой предусматривается, что в качестве основных инструментов формирования и развития высокотехнологичного сектора промышленного производства и услуг выступят Парк высоких технологий, китайско-белорусский «Индустриальный парк "Великий камень"», научно-технологические парки и др. Кадровое обеспечение инновационного развития предполагается сформировать за счет современной системы бизнес-образования, а также увеличения количества и повышения качества подготовки инженерно-технических кадров за счет выпускников II ступени высшего образования (магистратуры), владеющих передовыми технологиями и методиками управленческой и инновационной деятельности. Ключевыми элементами профессионального совершенствования компетенций работников, освоения новых методов и технологий станут непрерывное образование менеджеров, повышение их квалификации, переподготовка, стажировка за рубежом. Намечен также комплекс мер по обновлению содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых и повышению их эффективности, развитию вариативности и гибкости учебных планов, их оперативному отклику на потребности рынка труда. На научную, научно-техническую и инновационную деятельность запланировано до 1% бюджетных расходов от ВВП [5].

За счет этих и других принимаемых мер планируется обеспечить ежегодное увеличение на 50 тыс. человек количества трудоустроенных граждан на вновь созданных рабочих местах. Уточняется, что предусмотренные меры станут важнейшим стимулом для развития малого и среднего предпринимательства в стране и его привлечения к использованию государственного имущества. Укрепление кадрового потенциала среди государственных служащих будет осуществляться на основе реально действующих стимулов по привлечению высокопрофессиональных, ответственных, творческих граждан с использованием положений и принципов конкурсного отбора [5].

Однако комплекс проводимых мер ориентирован только на период 2016–2020 гг. и может подлежать реализации в основном для решения тактических задач экономического порядка и характера. Такие меры практически не затрагивают или за-

трагивают только поверхностно проблему формирования новых социально-трудовых отношений и профессиональной компетенции работников, являющихся главным элементом «новой экономики знаний».

Возможные направления дальнейшего развития социально-трудовых отношений. В условиях, когда в субъектах хозяйствования процессы, связанные с управленческой деятельностью в сфере организации и экономики труда, будут постоянно усложняться, назрела настоятельная необходимость в проведении долгосрочного анализа социально-трудовых отношений, прогноза будущих профессий работников и их компетенций, а также доходов и оплаты их труда за счет более рационального использования трудовых ресурсов и в целом человеческого капитала, особенно в части его более гибкого приспособления к окружающей среде. Появление новых целей и задач, возникновение новых хозяйственных связей, новых форм собственности в структурных подразделениях экономики еще больше усложняет эти проблемы и вызывает настоятельную необходимость формирования новых рыночных механизмов управления социально-трудовой деятельностью [6].

Разрешение этих проблем возможно посредством определения роли и уровня профессиональной компетенции специалистов в будущих этапах экономических отношений, разработки стратегии развития социально-трудовых отношений и обоснования основных направлений их экономической политики на основе прогнозных данных с учетом предвидения последствий принимаемых решений. Методологической базой такого прогнозирования в первую очередь должны выступать научные подходы и факторы с определением комплекса мер, предусматривающих анализ процессов воспроизводства рабочей силы и взаимодействия работников со средствами производства и предметами труда, чтобы уже на этой стадии определить направления по преодолению отклонений прогнозируемых итогов деятельности субъектов хозяйствования от установленных параметров.

С позиции существующих научных подходов социально-экономическое прогнозирование предполагает создание системы научных обоснований направлений развития социально-трудовой деятельности и ее состояния в будущем, в том числе в контексте отдельных организационных структур и профессиональной компетенции их работников. При этом такая система социально-экономического прогнозирования должна базироваться на данных анализа достоверной количественной и качественной информации о социально-трудовой деятельно-

сти, состоянии субъектов хозяйствования и наличии в них профессиональных специалистов. Выявленные на этой основе закономерности и изменения в содержании труда позволят получить реальное представление об основных направлениях развития социально-трудовых отношений и возможных альтернативных путях реализации их в будущем. Важнейшими методологическими инструментами в процессе расчетов социально-экономического прогнозирования развития социально-трудовой деятельности должны стать системный анализ и системный подход.

Представляя собой последовательность действий по установлению структурных связей между переменными или постоянными элементами системы социально-трудовых отношений, системный анализ, базовой основой которого является комплекс общенаучных, экспериментальных, естественнонаучных, статистических и математических методов, позволит найти альтернативный вариант решения сложных производственных задач и проблем даже в условиях достаточно высокой неопределенности поведения экономической системы и недостаточности информации и знаний о ней. Процесс проведения системного анализа при прогнозировании направлений социально-трудовой деятельности в будущем будет предполагать выполнение и реализацию следующих расчетных и экспериментальных этапов:

- определение целей и задач прогнозирования в конкретной сфере социально-трудовой деятельности и критериев их достижения;
- установление объекта и предмета исследования в процессе прогнозирования;
- сбор и обработку качественной и достоверной информации;
- установление содержания и структуры будущего объекта трудовой деятельности с описанием его функциональных особенностей и свойств;
- установление продолжительности жизненной деятельности объекта и его ценностных характеристик;
- построение содержательной схемы механизма функционирования социально-трудовых отношений конкретной организационной структуры в конкретный период времени;
- построение моделей и выбор неформальных методов прогнозирования с уточнением особенностей социально-трудовых отношений в конкретно складывающейся экономической ситуации, а также возможная корректировка выбранной модели и методов управления социально-трудовыми отношениями в ней;

- расчет прогнозных данных о реализации выбранной наиболее рациональной и эффективной модели дальнейшего развития социально-трудовых отношений с учетом профессиональной компетенции работников конкретного субъекта хозяйствования.

При этом в структуре и содержании понятия «профессиональная компетенция» должны находить отражение требующиеся для этих специалистов знания, умения и опыт работы в данной должности. Под понятием «знания» следует понимать способность индивида использовать современную и актуальную рыночную информацию, различные формы, методы и инструменты для ее анализа и обоснования применимости, устанавливать обратную связь и производить возможные изменения в маркетинговой стратегии, используя правовые этические и законодательные основы, элементы организационной политики. Под понятием «умения» подразумевается способность специалиста на профессиональной основе проводить консультации с участниками производственного процесса и клиентами по всем вопросам и проблемам социально-трудовых отношений, налаживать с ними коммуникационные связи и непрерывный мониторинг по качеству продукции, определять возможные риски и баланс между ними и полученной выгодой.

В совокупности с системным подходом, который представляет собой комплексное изучение процесса формирования и развития будущих социально-трудовых отношений как единого целого, поставленные цели будут уточнены, детализированы и структурированы в конкретные задачи, решение которых возможно с использованием экономико-математических методов. В методологическом плане положительная роль системного подхода будет состоять в способности устранения главного недостатка других школ управления социально-трудовой деятельностью, который заключается в том, что они сосредотачивают внимание только на каком-то отдельном важном элементе процесса социально-трудовых отношений без определенных взаимосвязей с другими элементами, в том числе отражающими особенности профессиональных компетенций работников.

Использование методических параметров системного анализа и системного подхода в разработке прогнозов позволит сформировать базовую основу для формирования программ развития социально-трудовых отношений с описанием принципов построения системы в целом и особенностей использования ее компонентов, их взаимозависимостей, условий для установления сходства и разли-

чий между данной и другими системами и переноса свойств разработанной и принятой модели на реальную экономическую платформу. Положительная роль социально-экономического прогнозирования будет также проявляться во внедрении нового подхода к предмету изучения, выявлении больших реальных возможностей при решении новых научных и прикладных задач, чем в существующих моделях социально-трудовых отношений. Это также найдет отражение в установлении устойчивых и долгосрочных взаимосвязей субъектов хозяйствования, поиске новых конкретных элементов, обеспечивающих целостность системы социально-трудовых отношений, определении реального критерия при выборе альтернативного варианта модели их развития.

Модель производственного поведения работников в процессе социально-трудовой деятельности будет учитывать не только воздействие внешних факторов со стороны одного руководителя или всего организационного окружения, но и многих внутренних человеческих мотивов. Включаясь в трудовую деятельность в системе рыночных отношений, каждого работника в любой организации будут интересовать не только общие цели и задачи, но и личные: что он должен конкретно сделать и в каких условиях; какие затраты физических и умственных усилий от него потребуются; какими своими свободами он должен жертвовать во имя общего дела; с какими людьми и как ему предстоит взаимодействовать; как будет оцениваться и вознаграждаться его труд; сколько он лично может получить за выполнение работы или услуги и т.д. От этого и ряда других факторов зависят не только удовлетворенность человека своей профессиональной компетенцией и собой в целом, своим взаимодействием с организацией, но и мотивация его личного отношения к работе, величина трудового вклада в общие производственные и финансовые результаты деятельности организации.

Мировой опыт свидетельствует, что чем выше сбалансированность между структурой занятости и структурой рабочих мест, тем выше экономическая эффективность использования человеческого капитала. Представляется, что под влиянием динамично изменяющихся социально-экономических факторов в совокупности с воздействием современных инновационных технологий сформируются и новые направления технологического развития и жизни общества. Можно констатировать, что относительно устойчивыми тенденциями дальнейшего социально-экономического развития будут являться ключевые ценности, сформированные еще в

70–90-х годах прошлого столетия, базовой основой которых выступало индустриальное общество. Как это ни парадоксально, но мы будем возвращаться назад, в прошлое, к профессиям, которые нами уже апробированы и известны из существующей практики прошлого экономического развития. Естественно, что сущностное содержание таких профессий будет дополнено новыми элементами, которые в совокупности с существующими элементами сформируют образ специалиста, обладающего профессиональными навыками и компетенциями, соответствующими требованиям современной системы экономических отношений. На формирование структуры и содержания профессиональной компетенции работников социально-трудовой сферы будут оказывать влияние и основные вызовы устойчивому развитию экономических отношений: усиление конкурентной борьбы за факторы производства; сокращение численности населения в развитых странах и его относительно быстрого роста в развивающихся; угроза энергетической безопасности и глобального изменения климата; нарушение экологического равновесия и водного баланса территорий; проблема продовольственной безопасности и др. С учетом складывающихся условий к основным направлениям возможного формирования новых профессиональных компетенций работников в сферах материального и нематериального общественного производства в будущем можно отнести:

- дифференциацию доходов в соответствии с трудовым вкладом каждого работника в контексте спрогнозированных структурных сдвигов в профессионально-отраслевой структуре занятости. Казалось бы, в мире современного бизнеса уже нет места тем приемам управления, которые использовались 50 и более лет назад, когда заработная плата в большей мере сводилась к воспроизведению физических и моральных сил наемного работника. Однако, по данным благотворительной и гуманитарной организации Oxfam, за последние 10 лет число миллиардеров в мире удвоилось, а состояние 26 богатейших миллиардеров равно доходам 3,8 млрд человек. По данным программы развития ООН и Оксфордской инициативы в области бедности и человеческого потенциала за 2018 г., в 105 странах, где проживают 5,7 млрд человек, 23,5% живут за чертой бедности, в том числе 612 млн – в «исключительной бедности». Развитие инновационных технологий, внедрение в производство искусственного интеллекта, скорее всего, приведет не только к снижению уровня доходов сред-

него класса и отмиранию некоторых профессий, но и появлению «новых», которые ранее уже использовались. Ключевыми специалистами будущего станут люди, владеющие навыками производства товаров и услуг под конкретный заказ индивида, одновременно обладающие способностью использовать приемы ведения диалога с разными видами интеллекта, формирования и нахождения наиболее эффективных вариантов решения стоящих задач;

- выпуск товаров и производство услуг индивидуального назначения в соответствии с потребностью и заказами людей при достаточно низких издержках (аддитивное производство). Происходящий переход от массового производства товаров к индивидуальному предполагает возврат к «старым» профессиям, но в рамках прямых коммуникационных отношений «производитель–потребитель». Это находит свое выражение в открывшихся возможностях для выполнения конкретных потребностей (заказов) индивида с позиции нового наполнения сущностного содержания профессии на основе расширенного понятия «профессиональные компетенции работников». Например, покупая в настоящее время автомобиль, потребитель может заказать его с определенным количеством опций, удовлетворяющих его потребности, или даже индивидуальную модель. При этом продавцом остается, как и раньше, производитель автомобиля;
- уменьшение затрат труда с одновременным снижением стоимости реализуемой продукции на основе более широкого использования Интернета, новых коммуникационных технологий, особенно в сфере налаживания диалоговых отношений, что позволит до минимума снизить транзакционные издержки. В свою очередь, это вызовет появление и создание новых товаров и услуг, нового качества маркетинговых отношений, новых форм и методов привлечения и использования финансовых ресурсов и как результат – новых профессий, наполненных содержанием инновационного характера;
- локализацию при производстве товаров, продуктов и услуг и независимость в их изготовлении. В 2015 г. 7,4%, а в настоящее время уже 35% трудоспособного населения в Америке предлагают свои трудовые услуги, как фрилансеры [1]. Надо полагать, что при дальнейшей положительной динамике этого процесса многие крупные организации потеряют свою актуальность и будут исчезать, а сообщества свободных предпринимателей, наоборот, активизировать свою

деятельность в сфере реализации инвестиционных проектов, используя в качестве основных принципов при подборе кадрового потенциала личные контакты и профессиональные навыки и способности;

- динамичное развитие наукоемких и высокотехнологичных сфер услуг, что предполагает увеличение нематериальных источников экономического роста, главным производителем которых является человек с его интеллектуальным и духовным потенциалом. Расширение сферы услуг найдет свое выражение в необходимости перестройки материального производства и увеличения на этой основе объемов трудовых, финансовых и материальных ресурсов в этой области. Произойдут изменения в содержании потребительской психологии людей и формировании новых потребностей покупателей, а также нового уровня требований к профессионализму и качеству рабочей силы. Стремительный рост индустрии развлечений, информационно-телекоммуникационного рынка, разработка программных продуктов вызовут необходимость появления новых видов деятельности, инвестиционных и инновационных возможностей, специализаций и специальностей. Возрастающее значение сервисных услуг в экономике и области социально-культурных отношений предполагает переход к системе организации общества по сервисному типу с появлением новых форм обслуживания и профессиональных специалистов. Появление экономической категории «новая экономика услуг» существенно расширит сегмент обслуживания потребностей современного производства и культурно-бытовой сферы. В совокупности это вызовет необходимость диверсификации услуг и появление их обособленных видов, для обслуживания которых будут созданы новые организационные структуры с соответствующим персоналом;
- обеспечение безопасности процессов организации и ведения производства и личной безопасности кадрового потенциала и населения в целом. Получение работниками большого объема информации, ее обработка и использование, овладение новыми знаниями и технологиями требуют образования структур специфического направления деятельности, оказывающих соответствующие квалификационные услуги и обеспечивающие их защиту.

К характерным особенностям современных социально-трудовых отношений, которые будут оказывать влияние на профессиональную компе-

тентность работников всех уровней, следует отнести появление возможностей для безработных и лиц, изъявивших желание сменить работу, выбора новых видов и форм трудовой деятельности вследствие повышенной конкурентоспособности на рынке труда и их желания и готовности к более высокопроизводительному труду. В то же время низкий уровень оплаты труда и его независимость от конечных результатов, а также неудовлетворенность существующими условиями и содержанием труда будут снижать заинтересованность будущих работников в целесообразности занять свободное рабочее место. При этом существующие рыночные институты и отношения, которые являются базовой основой и условием динамичного развития социально-трудовых отношений, будут отставать в своем развитии, что не позволит им решать возложенные на них задачи по относительно быстрой диверсификации профессиональной компетенции работников.

Существенные различия в оплате труда разных социальных структур приводят к еще большему расслоению населения по уровню материального обеспечения и поляризации настроения в обществе. Роль государства, которое выступает менеджером, собственником и защитником интересов работников, будет существенно снижена, что вызовет определенные трудности при создании благоприятного экономического и морального климата в трудовых коллективах и обществе в целом, а также в повышении уровня социальной осознанности и ответственности наемных профессионально компетентных работников за качество своего труда.

До настоящего времени в Беларуси не созданы необходимые условия для развития института государственно-частного партнерства, который представляет собой форму эффективного сотрудничества на основе взаимодействия государства и бизнеса с целью формирования новой экономической политики в направлении повышения инновационной активности субъектов хозяйствования за счет развития профессиональных компетенций работников. Деловые взаимоотношения государства и бизнеса продолжают регулироваться целым сводом законов и постановлений республиканского уровня, которые относятся к административному, гражданскому, налоговому, земельному и другим видам законодательства. Существующее положение о переводе всех работников в Беларуси на срочные трудовые контракты содержит элементы принудительного труда, что предполагает наличие определенных противоречий в сфере социально-трудовых отношений.

Некоторые особенности и пути разрешения этих и других отрицательных аспектов при формировании современных профессиональных компетенций в сфере социально-трудовых отношений изложены в теоретических разработках и исследованиях по проблемам развития человеческого капитала, с помощью которых можно глубже изучить особенности экономического роста, распределения доходов, роль и значение профессиональной подготовки специалистов для общественного производства и мотивационных факторов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках этих и других направлений роста экономического потенциала общества, обслуживания на новой технической основе потребностей современного производства, а также материальной и духовной деятельности будет происходить в будущем формирование профессионального кадрового состава работников социально-трудовой сферы. Базовой основой формирования таких профессиональных компетенций работников бу-

дут выступать в первую очередь особенности национального менталитета с позиции философских концепций оценки труда, предполагающих использование неформальных договорных отношений в социально-трудовой сфере, преимущественно доминирующей роли работников-фрилансеров, и достигнутый уровень ценности знаний. Существенное влияние на эти процессы будут также оказывать заметно возрастающее желание свободных работников принимать активное участие в формировании общей системы социального, государственно-частного партнерства в совокупности с усилением роли профсоюзных платформ и государства в регулировании социально-трудовых отношений. Это позволит вывести на новый уровень развития систему социально-трудовых отношений, в том числе процессов по формированию профессиональных компетенций работников всех уровней управления. Результатом проведения запланированных институциональных преобразований станет качественное совершенствование структуры экономики в целом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Программа развития ООН – Доклад о человеческом развитии 2016. One United Nations Plaza New York, NY 10017. URL: www.undp.org/
2. Стратегические направления социально-экономического и финансового обеспечения развития национальной экономики: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 27–28 сент. 2018 г.). Минск: Право и экономика, 2018. 330 с.
3. Сакс Дж.Д. Конец бедности. Экономические возможности нашего времени / Пер. с англ. Н. Эдельмана. М.: Изд-во Института Гайдара, 2011. 424 с.
4. Питерс Т., Уотерман Р.Х. В поисках совершенства. Уроки самых успешных компаний. М.: Альпина Паблишер, 2014. 524 с.
5. Программа социально-экономического развития республики Беларусь на 2016–2020 годы. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 27.12.2016.
6. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года. – Минск: Министерство экономики Республики Беларусь; Государственное научное учреждение «Научно-исследовательский экономический институт», 2015. 132 с.

REFERENCES

1. United Nations Development Program - Human Development Report 2016. One United Nations Plaza New York, NY 10017. URL: www.undp.org.
2. Strategic directions of socio-economic and financial support for the development of the national economy: materials of the II-nd International. scientific-practical conf. (Minsk, September 27-28, 2018) Minsk: Law and Economics, 2018. 330 p.
3. Sachs, J.D. The end of poverty: economic possibilities of our time [Text] / Translated from English by N. Edelman. M.: Izd. Gaidar Institute. 2011. – 424 p.
4. Peters T., Waterman R.H. In search of excellence: lessons from America's best-run companies. M.: Alpina Publisher, 2014, - 524 p.
5. Belarus' social and economic development program for 2016–2020. National Legal Internet – portal of the Republic of Belarus, 12.27.2016, 1/16792.
6. National Strategy for Sustainable Social and Economic Development of the Republic of Belarus up to 2030. - Minsk: Ministry of Economy of the Republic of Belarus; State Scientific Institution "Scientific Research Economic Institute", – Minsk, 2015. – 132 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Булавко Владимир Германович, доктор экономических наук, профессор Белорусского государственного университета, Минск, Беларусь.
E-mail: bulavkovg@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR

Bulavko Vladimir Germanovich, Doctor of Economics, professor at the Belarusian State University, Minsk, Belarus.
E-mail: bulavkovg@mail.ru

УДК 331.45

ОТ УСЛОВИЙ ТРУДА К КУЛЬТУРЕ БЕЗОПАСНОСТИ: АНАЛИЗ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Е.А. Кузнецова,
ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России,
Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0001-5654-4291>

АННОТАЦИЯ

В настоящее время на государственном уровне происходит реформирование подходов к управлению безопасностью: от нормативного регулирования к внедрению системного подхода, к управлению рисками на рабочих местах. Результаты проведенного исследования литературы позволяют сделать вывод о том, что первые этапы предупреждения производственного травматизма (применение технических решений, а также стандартизация безопасного выполнения работ) в Российской Федерации практически пройдены. Необходимо осуществлять переход к следующему этапу: формированию основ культуры безопасности, в которую будет вовлечен весь персонал, от высшего руководства до рядовых сотрудников. В статье проводится исторический экскурс основных направлений исследований в области безопасности труда за более чем столетний период, обзор различных аспектов и факторов, которые являлись приоритетными для изучения в тот или иной исторический промежуток. Рассмотрены понятия «климат безопасности» и «культура безопасности», обоснована необходимость перехода от исследования отдельных факторов, влияющих на конкретного работника в процессе его трудовой деятельности, к формированию комплексной культуры безопасности, являющейся неотъемлемой частью культуры организации в целом.

По результатам исследования сделан вывод о том, что в настоящее время российская экономика находится в стадии догоняющей модернизации, технические меры обеспечения безопасности предпринимаются, однако система стандартизации в международном понимании у нас развита еще недостаточно. Следовательно, в области охраны труда необходимо адаптировать передовой зарубежный опыт в области стандартизации внедрения системного подхода к управлению безопасностью и здоровьем и параллельно на государственном уровне начинать формировать методическую базу, которая помогла бы работодателям развивать культуры безопасности.

Ключевые слова: охрана труда, безопасность труда, научные исследования, безопасность, основанная на поведении, теория «домино», культура безопасности, климат безопасности.

FROM WORKING CONDITIONS TO SAFETY CULTURE: ANALYSIS OF SCIENTIFIC RESEARCH

E.A. Kuznetsova,
Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of
Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-5654-4291>

ABSTRACT

Today, approaches to safety management are being reformed at the national level: from regulatory regulation to system approach, to risk management at workplaces.

The study of the literature resulted in the conclusion that the first stages of preventing work-related injuries (use of technical solutions and standardization of safe working practices) have almost been completed in the Russian Federation. It is necessary to proceed to the next stage: to develop a safety culture where all personnel will be involved, from senior management to ordinary employees.

The article provides a historical overview of the main areas of research in the field of occupational safety for more than a hundred years, a review of various aspects and factors prioritized for studying in a given historical period. The concepts of "safety climate" and "safety culture" have been considered. The article justifies the need to pass from the study of certain factors, affecting a particular employee during their work, to the development of an integrated safety culture, a part of the whole organization culture.

According to the results of the study, present-day Russian economy is at the stage of catch-up modernization; technical safety measures are being taken, yet, the standardization system has not been sufficiently developed to the international level. Consequently, advanced international practices should be adopted in the field of labor protection and standardization of the systematic approach implementation to health and safety management. At the same time, a methodological basis should be built nationwide that would help employers develop a safety culture.

Keywords: labor protection, labor safety, scientific research, behavioral-based safety, Domino theory, safety culture, safety climate.

ВВЕДЕНИЕ

Законодательство о безопасности и гигиене труда в Великобритании возникло как политический ответ на социальные проблемы, возникшие в результате промышленной революции и связанного с этим ухудшения условий труда на фабриках. Фабричные законы 1833 и 1844 гг. касались условий труда детей (1833) и женщин (1844). В этих законах были установлены требования к основным мерам защиты, таким как ограничения на количество отработанных часов, запрет на работу с опасным оборудованием. Дополнительные требования были включены в Фабричные законы 1867, 1891 и 1895 гг. В этих же законах были установлены и расширены полномочия инспекций, усилены требования к отчетности о несчастных случаях и введены меры пожарной безопасности [1].

В конце XIX – начале XX в. используемое оборудование по сложности значительно опережало предпринимаемые владельцами меры по обеспечению безопасности наемных работников. Ограниченность предоставляемых средств защиты (ограждений, защитных кожухов и т.п.), чрезмерная продолжительность рабочего дня (работа по 11–12 ч в день считалась нормой), слабое представление о санитарии и гигиене приводили к большому числу травм и профессиональных заболеваний. Этот период характеризовался повышенным вниманием к техническим средствам обеспечения безопасности труда.

В конце XIX в. ряд европейских исследователей, в том числе в Великобритании, Бельгии, Франции и Италии, стремились установить взаимосвязь «промышленной усталости» (т.е. чрезмерного напряжения или физического истощения в результате длительной работы) с производительностью труда, включая расходы, связанные с авариями и несчастными случаями [2]. Один из таких экспериментов, проведенных У. Мазером и С. Айрнвоксом в Манчестере в 1893–1894 гг., показал, что 48-часовая рабочая неделя привела к повышению производительности по сравнению со стандартной 53- или 54-часовой рабочей неделей [3].

Более позднее исследование, проведенное в Германии Эрнстом Аббе, владельцем оптического завода Zeiss, на котором был установлен 8-часовой рабочий день, подтвердило гипотезу Мазера о том, что производительность увеличивалась по мере сокращения продолжительности рабочего времени.

Еще одним направлением промышленного развития этого периода было упрощение и разукрупнение трудовых операций на ряде промышленных предприятий [4]. Результатом внедрения новых методов управления стало появление монотонного труда, что также привело к исследованию его влияния на травматизм и производительность труда работников [5].

Начиная с Х. Мюнстерберга [6] в Соединенных Штатах значительное количество исследований было посвящено изучению кривых монотонности (т.е. суточных кривых динамики производительности труда для повторяющихся операций), индивидуальной восприимчивости к монотонности труда, снижению производительности и увеличению числа несчастных случаев. Во многих отношениях монотонность рассматривалась в то время как форма психологического истощения или выгорания, которая может быть предсказана отдельными разностными мерами и потенциальным фактором, способствующим промышленной усталости.

По мере углубления исследований в области производственного травматизма вводились дополнительные индивидуальные переменные (например, восприятие [7]) и ситуационные переменные (например, визуальные опасности [8]). Также возрастает признание значимости эмоционального состояния очевидцев несчастных случаев. В качестве примера такого исследования можно привести работу Херси [9], посвященную работникам, явившимся участниками аварий, которая выявила взаимосвязь эмоционального состояния работников, потери контроля над ситуацией и степени тяжести полученных в результате аварий увечий.

В ходе развития промышленности исследования в области безопасности и здоровья работников вышли за рамки измерения отдельных аспектов рабочей среды и трудового процесса (таких как продолжительность работы, длительность перерывов, воздействие вредных производственных факторов) и стали изменяться в направлении комплексного изучения работника и условий его труда.

Именно в этот период в такие комплексные исследования включалось рассмотрение роли трудового коллектива и непосредственного руководителя работ в предотвращении несчастных случаев [10]. Это привело к тому, что линейные руководители стали требовать участия в периодических конференциях по безопасности или обучающих мероприятиях, посвященных предупреждению несчастных случаев. Первыми документами для директоров по формированию программ подготовки по вопросам безопасности были руководства по обучению технике безопасности «Фаис» и «Ньюкирк» (1944) [11].

Значительное число исследований 1950-х годов было посвящено роли человеческого фактора в автоматизированных системах и разработке оборудования, ориентированного как на эффективность, так и на сокращение аварий и травм [12], что было во многом обусловлено ростом числа и сложности машин в 50–60 годы прошлого века. Это направление исследований получило название инженерной психологии или эргономики [13].

Такой подход был использован для повышения надежности функционирования человека-оператора и снижения количества отказов системы в том числе за счет дизайна оборудования, учитывающего возможности и ограничения оператора [14]. Эргономические исследования в Великобритании распространились на обеспечение здоровья операторов и снижение профессионального стресса [13]. В конце 1960-х годов в Европе получила распространение теория систем [15].

В 60-е годы XX в. стало активно развиваться такое направление исследований, как «безопасность, основанная на поведении». Исследования в этом направлении начались еще в 30-е годы. Первой работой можно считать принцип «домино», разработанный американцем Гербертом Хейнрихом. Хейнрих не был ученым, он работал в крупной страховой компании. В 1931 г., проанализировав 75 тыс. страховых несчастных случаев, он вывел принцип, получивший в дальнейшем название пирамиды травматизма (ее называют еще

пирамидой происшествий или треугольником Хейнриха) [16]. На основе полученных им данных о страховых случаях он вывел соотношение травм различной степени тяжести, изложил теорию «домино» о связанной последовательности событий, ведущих к несчастному случаю, разделив «опасное поведение» и «опасное условие» как причины несчастных случаев. Закон Хейнриха гласит, что на каждый несчастный случай на рабочем месте, повлекший тяжелые последствия, приходится 29 случаев получения легких травм и 300 потенциально опасных происшествий без последствий.

Принцип или теория «домино» заключается в том, что 88% всех несчастных случаев вызвано неверными действиями персонала, 10% – ненадежностью оборудования и 2% – «форс-мажором». Хейнрих предложил «пятифакторную последовательность» возникновения несчастного случая, в которой каждый предыдущий фактор приводит в действие последующий, подобно падению выставленных в ряд костяшек домино. Последовательность факторов состоит из следующего.

1. Происхождение и социальные условия.
2. Ошибка рабочего.
3. Неправильные действия в совокупности с механической и физической опасностью.
4. Легкая травма.
5. Значительные повреждения или травмы.

Удаление одной из «костяшек домино» из ряда может остановить их падение. Хейнрих предположил, что подобным образом исключение одного из факторов предотвратит несчастный случай, и, следовательно, ключевым фактором последовательности является фактор номер 3. Хотя Хейнрих не привел никаких фактов, подтверждающих его теорию, она, тем не менее, представляет собой удобную отправную точку для начала дискуссии и проведения дальнейших исследований.

Возможно, самым важным наследием Хейнриха является дихотомия между «небезопасными действиями» и «небезопасными условиями» или значение небезопасного поведения в сравнении с опасностями/техническими недостатками в качестве причины несчастных случаев.

В 1960-х годах Бретуэр и Раммер опубликовали отчет о проведении обучения по безопасности для линейных руководителей, в котором говорилось о дополнении обычных форм обучения «позитивным закреплением правильных навыков подъема тяжестей» [17], что значительно снизило проблемы со спиной у работников. Следующим исследованием было наблюдение и анализ поведения, проведенное Комаки, Барвиком и Скоттом

на двух заводах по производству продуктов питания [18]. Получение работниками от линейных руководителей положительной оценки правильного и безопасного выполнения трудовых обязанностей привело к постепенному улучшению показателей безопасности труда наряду со снижением уровня травматизма [19–21]. Работа с использованием позитивной обратной связи в конечном итоге получила название «безопасность, основанная на поведении». При этом применение методов получения положительной обратной связи было признано эффективным с точки зрения закрепления безопасных моделей поведения при выполнении трудовых функций не только на уровне отдельного работника, но и на уровне малой группы (бригады, цеха и т.п.). [22, 23].

В нашей стране в течение более чем полувека акцент делался на технико-технологических мерах, т.е. на обеспечении безопасности оборудования и технологических процессов, установлении жестких гигиенических требований и норм. Этот период продолжался до середины 70-х годов прошлого века. Система стандартов безопасности труда (ССБТ) была утверждена и введена в действие 01.07.1974 постановлением Госстандарта СССР от 05.02.1974 № 351. Разработка ССБТ была обусловлена необходимостью координации и планирования подготовки и издания документов, регламентирующих требования охраны труда.

Предпринимаемых мер, направленных на сокращение несчастных случаев, связанных с эксплуатацией оборудования, было достаточно для постепенного снижения производственного травматизма, обусловленного техническими причинами.

В этот же период в СССР окончательно сформировалась так называемая доктрина «нулевого производственного риска», в соответствии с которой считалось, что если изначально оборудование спроектировано безопасно (наиболее опасные для человека операции автоматизированы), предусмотрены все необходимые меры защиты (в случае невозможности автоматизации процессов), работники обучены безопасным приемам и методам работ и снабжены необходимыми средствами индивидуальной защиты, то и несчастных случаев на производстве быть не должно.

В Европе и в других странах мира стандартизация развивалась в ином направлении. Экономика этих стран носила рыночный, конкурентный характер, поэтому стандартизация в области охраны труда носила рамочный характер (в Великобритании и США такие стандарты издавались в

формате так называемых кодексов практик или сводов правил), устанавливая общие базовые минимальные требования и подходы к обеспечению безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах, основанные на оценке производственных рисков.

К началу 80-х годов в СССР снижение уровня травматизма стало заметно замедляться, и появилась необходимость предпринимать шаги в других направлениях обеспечения безопасности работников в процессе трудовой деятельности. После того как были решены насущные проблемы, связанные с технической и технологической безопасностью, акцент был смещен в направлении организационных мер. На государственном уровне появились первые документы, направленные на объединение требований разрозненных стандартов в некую единую систему управления, в которой появилось место для участников обеспечения безопасности, а не только для установления различных классификационных и технических норм и требований.

После введения в 1980 г. Государственного стандарта¹ уже в 1983 г. были утверждены общие положения к рекомендациям в системе управления охраны труда². Таким образом с решения исключительно технических вопросов обеспечения физической безопасности работников акцент сместился на развитие инструментов управления охраной труда, на развитие компетенций и навыков работников. Этот период также характеризовался снижением производственного травматизма, но уже обусловленного причинами, связанными с организацией труда и производства. Продолжалась работа по пересмотру и актуализации стандартов ССБТ.

Несмотря на то что проводимые в этот период зарубежные исследования касались в основном отдельных показателей безопасности и производственного травматизма [24–26], все больше внимания стали привлекать вопросы малых групп, лидерства и организации как целостной системы. Такого рода исследования позволили получить более многоуровневое и системное представление о безопасности, мотивах и моделях поведения, организационной культуре. Эти изменения отразились как на исследованиях в области прикладной психологии, так и на моделях безопасности на рабочем месте, разработанных и

¹ ГОСТ 24525.0–80 «Управление производственным объединением, промышленным предприятием. Основные положения»

² «Рекомендации. Система управления охраной труда. Общие положения», ВЦСПС, 1983 г.

Определения климата безопасности / Definitions of safety climate

Источник	Определение
Cheyne, Cox, Oliver, & Thomas (1998)	«Климат безопасности можно рассматривать как временный показатель культуры, которая отражается в общих представлениях организации в разное время»
Dedobbeleer & Beland (1991)	«Климат безопасности рассматривается как индивидуальный атрибут, который состоит из двух факторов: приверженности руководства вопросам безопасности и участия работников в обеспечении безопасности»
Flin, Mearns, Gordon & Fleming (1998)	«Климат безопасности относится к воспринимаемому состоянию безопасности конкретного рабочего места в определенное время. Поэтому он относительно нестабилен и может изменяться в зависимости от особенностей производственной среды»
Hofmann & Stezer (1996)	«Климат безопасности представляет собой сочетание приверженности руководства безопасности и участия работников в мероприятиях, связанных с безопасностью»
Mearns, Whitaker, Flin, Gordon & O'Connor (2000)	«Климат безопасности определяется как “моментальный снимок” восприятия сотрудниками производственной среды или преобладающих условий, которые влияют на безопасность».
Yule, Flin & Murdy (2001)	«Климат безопасности определяется как продукт восприятия сотрудников и отношение к текущему состоянию инициатив в области безопасности на их рабочих местах»
Zohar (1980) (Manufacturing, including metal, food, chemical and textile, Israel)	«Климат безопасности – это особый тип организационного климата, который отражает восприятие сотрудниками важности безопасности в их профессиональном поведении. Он может варьироваться от высокопозитивного до нейтрального уровня, а его средний уровень отражает климат безопасности в данной компании»
Kines et al. (2011, p. 634)	«Климат безопасности определяется как общее мнение членов коллектива работников о политике, процедурах и практике, связанных с безопасностью»
NHS (2010, p. 2)	«Климат безопасности относится к измеримым показателям культуры безопасности. Однако термины “культура” и “климат” часто используются в качестве синонимов»
Singh et al. (2008, p. 1)	«В широком смысле климат безопасности можно рассматривать как наблюдаемую/измеряемую часть культуры»

Источник / Source: <http://theiplgroup.com>, <https://aaafoundation.org>

используемых различными федеральными агентствами, такими как OSHA и NIOSH [27].

Также в европейских странах и в мировой практике в целом конец 80-х и 90-е годы прошлого века послужили своеобразным стартом эпохи «системных» стандартов в области менеджмента. Так, в 1989 г. Евросоюзом была принята рамочная Директива о введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда работников (89/391), и в течение следующих 4–5 лет были приняты другие рамочные директивы, касающиеся обеспечения безопасности и здоровья работников при выполнении отдельных видов работ.

В 1994 г. появляется первая редакция международного стандарта ISO 9001 (Системы менеджмента качества), в 1996 г. издается первая редак-

ция документа BS 8800 (Руководство по системам менеджмента в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний) и первая редакция международного стандарта ISO 14001 (Системы менеджмента экологической безопасности). В 1999 г. на основе перечисленных выше документов был составлен ставший наиболее распространенным документ OHSAS 18001, разработанный Британским институтом стандартизации. Завершилась серия публикаций на эту тему в 2001 г. выходом в свет Руководства по системам управления охраной труда MOT-CYOT. В дальнейшем все эти стандарты неоднократно пересматривались и актуализировались, но цель их создания была в предоставлении всем работодателям вне зависимости от размера предприятия и

вида экономической деятельности инструмента, позволяющего добиться конкурентных преимуществ за счет инвестиций в обеспечение безопасности, укрепления здоровья работников и управления своими производственными рисками.

Помимо стандартизации, развиваются и другие направления исследований, направленных на оценку и повышение безопасности на предприятиях. Понятие «климат безопасности» было введено израильским ученым Довом Зохаром в 1980 г. Он предложил определение понятия климата безопасности, а также построил шкалу измерения климата безопасности и эмпирически протестировал ее прогностическую достоверность. Зохар описал климат безопасности как «общее мнение сотрудников относительно важности безопасного поведения в их профессиональном поведении» [28]. Исследования в этом направлении также проводились многими зарубежными учеными в течение 80–90-х годов прошлого века.

В таблице приведены определения климата безопасности (цитируется по [29]).

Общим во всех этих определениях является то, что климат безопасности является «временным состоянием» культуры безопасности, он временный, относительно нестабильный и подверженный изменениям в зависимости от особенностей текущей окружающей среды или преобладающих условий.

Начало XXI в. ознаменовалось повышением интереса исследователей к вопросам роли лидерства в формировании климата безопасности. Связь между лидерством и климатом безопасности была объяснена с точки зрения малых групп и организационного механизма: на уровне группы происходит процесс социального обучения, при котором члены группы наблюдают повторяющиеся определенные модели поведения, признаваемые и поощряемые руководителем [30]. Также много исследований проводилось в области изучения личностных качеств линейных руководителей. Было установлено, что такие качества, как взаимное доверие на уровне начальник–подчиненный, а также делегирование полномочий повышают уровень безопасности даже при выполнении работ с высоким уровнем риска. Это относится как к формированию климата безопасности [31–35], так и к степени его устойчивости в рамках малой группы [32,36].

Термин «культура безопасности» впервые прозвучал в Итоговом докладе Международной консультативной группы по ядерной безопасности (МКГЯБ) на совещании по рассмотрению при-

чин и последствий аварии в Чернобыле. Доклад был опубликован Международным агентством по атомной энергии (МАГАТЭ) в серии изданий по безопасности № 75-INSAG-1 в 1986 г. и далее раскрыт в «Основных принципах безопасности атомных электростанций».

Культура безопасности труда в организации – продукт индивидуальных и групповых ценностей. Культура безопасности – это такой набор характеристик и особенностей деятельности организаций и поведения отдельных лиц, который устанавливает, что проблемам безопасности как обладающим высшим приоритетом уделяется внимание, определяемое их значимостью.

Культура безопасности связана с личной ответственностью и преданностью делу всех людей, занимающихся любой деятельностью, которая влияет на безопасность. В качестве ключевого элемента отмечается направленное на безопасность мышление, которое формирует внутреннюю критическую позицию, исключает равнодушие и предусматривает стремление к совершенству, развитие чувства личной ответственности и общего саморегулирования в вопросах безопасности.

Культура безопасности несет в себе множество составляющих:

- личное осознание важности безопасности;
- знания и компетентность, обеспечиваемые через подготовку и инструкции для персонала, а также его самоподготовку;
- приверженность, требующую демонстрации высокого приоритета безопасности на уровне старших руководителей и признания общих целей безопасности отдельными лицами;
- мотивацию посредством методов руководства, постановки целей и создания системы поощрений и наказаний, как и посредством формирования внутренней позиции отдельных лиц;
- надзор, включающий практику ревизий и экспертиз, готовность реагировать на критическую позицию отдельных лиц;
- ответственность через формальное установление, описание должностных обязанностей и понимание их отдельными лицами.

Культура безопасности включает два общих компонента:

1. Необходимые рабочие условия в организации. Этот компонент относится к ответственности управляющей иерархии.

2. Позицию персонала на всех уровнях, являющуюся реакцией на эти условия и вытекающую из них.

Помимо определения понятия «культура безопасности», в литературе встречается такое понятие, как «культура профилактики». Культура профилактики в основном используется в документах Международной организации труда (МОТ) и относится по большей части к национальному уровню ее формирования.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что на национальном уровне в соответствии с зарубежной практикой формируется культура профилактики в качестве национальной стратегии; на уровне организации в качестве стратегии уже отдельно взятой организации формируется культура безопасности, которую можно изменять постепенно, внося коррективы в стратегию, нормы и ценности организационной культуры; и на уровне структурных подразделений формируется климат безопасности, который, с одной стороны, является показателем эффективности культуры безопасности предприятия, а с другой – формируется в соответствии с ценностями и установками руководителя структурного подразделения и является более динамичным, чем культура безопасности организации в целом.

В современной России в течение последних нескольких лет происходит активный пересмотр «наследия» нормативной правовой базы в области охраны труда и основных подходов к совершенствованию системы управления охраной труда на всех уровнях. С 2014 г. начата активная работа по внедрению программно-целевых методов государственного управления охраной труда на региональном уровне. С 2015 г. все государственные стандарты стали добровольными и применяются с целью повышения эффективности применения технических регламентов.

В 2016 г. было утверждено Типовое положение о системе управления охраной труда в организациях. Стало формироваться понимание того, что на государственном уровне в связи со значительной диверсификацией технического и экономического уровня развития конкретных предприятий целесообразно сосредоточиться не на стандартизации, а на оказании методического содействия и формировании баз лучших доступных практик. Также анализ причин производственного травматизма за последние годы показывает, что более 70% несчастных случаев обусловлено так называемым «человеческим фактором», т.е. устранимыми причинами, связанными с установками конкретных работников, трудовой дисциплиной, поведенческими моделями и восприятием рисков.

Для того чтобы определить понятие «культура безопасного труда», необходимо рассмотреть его составные элементы, а именно понятия «культура» и «безопасность труда» в разных аспектах.

С точки зрения антропологии как науки о развитии человечества и различных этнических групп, культура – это национальный менталитет, национальные исторические устои и традиции. Традиционную российскую «надежду на авось», а также присущую культуре русского народа эмоциональность необходимо учитывать при разработке национальной стратегии в области охраны труда.

С точки зрения социологии как науки о взаимоотношениях человека и общества социальная культура определяет образ жизни людей, дает им необходимые ориентиры для эффективного взаимодействия в обществе. Культура содержит в себе систему духовных кодов, некую информационную программу, заставляющую людей поступать так, а не иначе, воспринимать и оценивать происходящее в определенном свете.

В сравнении с трактовкой культуры с точки зрения антропологии понятие культуры в социологии больше связано со стереотипами, формируемыми так называемым общественным мнением, которое является основой формирования определенных моделей поведения. Следовательно, при формировании национальной стратегии в области охраны труда значительное внимание через СМИ необходимо уделять формированию положительного общественного мнения к внедрению программ укрепления здоровья и ответственного отношения к своей безопасности и безопасности окружающих.

Под термином «организационная культура» предлагается понимать систему формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников организации, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества, идентификации работников с организацией и перспективами ее развития. Определение выбрано потому, что в нем присутствует и поведение работников, и стиль руководства, без чего невозможно сформировать культуру безопасности труда на уровне предприятия.

Под безопасностью труда следует понимать:

- в организационном аспекте – нормативные правовые акты, отраслевые и корпоративные стандарты и нормы, а также локальные нормативные акты предприятий;

- в техническом аспекте – обеспечение безопасности производственных процессов на всех этапах жизненного цикла: от проектирования оборудования и зданий до отгрузки готовой продукции;
- в психофизиологическом аспекте – меры, направленные на предотвращение ошибочных действий, стрессы, вызванные разными причинами (психологический аспект), и эргономика оборудования, переутомление (физиологический аспект).

Культура безопасности в организации – продукт индивидуальных и групповых ценностей, а также набор характеристик и особенностей деятельности организаций и поведения отдельных лиц, который устанавливает, что проблемам безопасности как обладающим высшим приоритетом уделяется внимание, определяемое их значимостью, и дополняется личной ответственностью всех лиц, занимающихся любой деятельностью, которая влияет на безопасность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

За более чем столетний период исследований и улучшений в области обеспечения безопас-

ности и сохранения здоровья был пройден долгий и успешный путь и достигнуты значительные результаты. Однако, поскольку экономика и средства производства продолжают усложняться, необходимо разработать более комплексную и интегрированную модель, объединяющую личную безопасность, безопасность производственных процессов и укрепление здоровья.

Культура безопасности начинает формироваться тогда, когда предприняты все возможные меры для устранения причин производственного травматизма, связанного с эксплуатацией оборудования, а также при наличии развитой системы стандартизации.

В настоящее время российская экономика находится в стадии догоняющей модернизации, технические меры обеспечения безопасности предпринимаются, однако система стандартизации в международном понимании этого термина у нас развита еще недостаточно. Следовательно, в области охраны труда необходимо с учетом зарубежного опыта актуализировать подходы к стандартизации и параллельно на государственном уровне начинать закладывать основы культуры безопасности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Eves D. (2014). Two steps forward, one step back: A brief history of the origins, development and implementation of health and safety law in the United Kingdom. Birmingham, UK: The Royal Society for the Prevention of Accidents, National Occupational Safety and Health Committee.
2. Goldmark J. (1912). Fatigue and efficiency: A study in industry. New York, NY: Charities Publication Committee.
3. McIvor A. J. (1987). Employers, the government, and industrial fatigue in Britain, 1890-1918. *British Journal of Industrial Medicine*, 44, 724-732 p.
4. Taylor F. W. (1911). The principles of scientific management. New York, NY: Norton & Co.
5. Mayo E. (1924). Basis of industrial psychology. *Bulletin of the Taylor Society*, 9, 249-259 p.
6. Munsterberg H. (1913). Psychology and industrial efficiency. Boston, MA: Houghton Mifflin Company. <http://dx.doi.org/10.1037/10855-000>.
7. Stump N. F. (1945). A statistical study of visual functions and industrial safety. *Journal of Applied Psychology*, 29, 467-470 p. <http://dx.doi.org/10.1037/h0061249>.
8. Guilbert H. (1938). No one enters this plant without goggles. *Factory Management and Maintenance*, 96, 83-85 p.
9. Hersey R. (1932). Worker's emotions in shop and home. Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press
10. Hersey R. (1936). Emotional factors in accidents. *Personnel Journal*, 15, 59-65 p.
11. Rothe H. F. (1947). Review of Job Safety Training Manual. *Journal of Applied Psychology*, 31, 101-102. <http://dx.doi.org/10.1037/h0052035>
12. Chapanis A. (1965). Man-machine systems. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company
13. Singleton W. T. (1967). Ergonomics in systems design. *Ergonomics*, 10, 541-548 p. <http://dx.doi.org/10.1080/00140136708930908>
14. Swain A. D. (1964). Some problems in the measurement of human performance in man-machine systems. *Human Factors*, 6, 687-700 p.
15. Singleton, W. T. (1974). Man machine systems. London, UK: Penguin Books
16. H. W. Heinrich (1931) Industrial accident prevention. A scientific approach, 1st ed. McGraw-Hill book company, inc. New York.
17. Brethower, D. M., & Rummler, G. A. (1966). For improved work performance: Accentuate the positive. *Personnel*, 43, 40-49 p.
18. Komaki, J., Barwick, K. D., & Scott, L. R. (1978). A behavioral approach to occupational safety: Pinpointing and reinforcing safe performance in a food manufacturing plant. *Journal of Applied Psychology*, 63, 434-445 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.434>.

19. Chhokar J.S. & Wallin J.A. (1984). A field study of the effect of feedback frequency on performance. *Journal of Applied Psychology*, 69, 524-530 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.524>.
20. Komaki J., Collins, R.L. & Penn P. (1982). The role of performance antecedents and consequences in work motivation. *Journal of Applied Psychology*, 67, 334-340 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.334>.
21. Komaki J., Heinzmann A.T. & Lawson L. (1980). Effect of training and feedback: Component analysis of a behavioral safety program. *Journal of Applied Psychology*, 65, 261-270 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.65.3.261>.
22. Geller E.S. (2001). Behavior-based safety in industry: Realizing the large-scale potential of psychology to promote human welfare. *Applied & Preventive Psychology*, 10, 87-105 p.
23. Sulzer-Azaroff B. & Austin J. (2000). Does BBS work? Behavior-based safety and injury reduction: A survey of the evidence. *Professional Safety*, 45, 19-24 p.
24. Barling, J., Kelloway, E. K., & Iverson, R. D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88, 276-283 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.276>
25. Frone, M. R. (1998). Predictors of work injuries among employed adolescents. *Journal of Applied Psychology*, 83, 565-576 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.565>
26. Hansen, C. P. (1989). A causal model of the relationship among accidents, biodata, personality, and cognitive factors. *Journal of Applied Psychology*, 74, 81-90 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.81>
27. Colligan, M. J., & Cohen, A. (2004). The role of training in promoting workplace safety and health. In J. Barling & M. R. Frone (Eds.), *The psychology of workplace safety* (223-248 p.). Washington, DC: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/10662-011>.
28. Zohar D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, p. 96-102. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.65.T96>.
29. Wiegmann D.A., Zhang H., von Thaden T., Sharma G. & Mitchell A. (2002a). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research. Aviation Research Lab Institute of Aviation.
30. Dragoni L. (2005). Understanding the emergence of state goal orientation in organizational work groups: The role of leadership and multilevel climate perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1084-1095 p.. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1084>
31. Barling J., Loughlin C. & Kelloway E.K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87, 488-496 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.488>
32. Gonzalez-Roma V., Peiro J.M., & Tordera N. (2002). An examination of the antecedents and moderator influences of climate strength. *Journal of Applied Psychology*, 87, 465-473 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.465>
33. Hofmann D.A. & Morgeson F.P. (1999). Safety-related behavior as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 84, 286-296 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.84.2.286>.
34. Hofmann D.A., Morgeson F.P. & Gerras S.J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content-specific citizenship behavior: Safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88, 170-178 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.170>.
35. Zohar D. & Luria G. (2004). Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: Scripts as proxy of behavior patterns. *Journal of Applied Psychology*, 89, 322-333 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.2.322>
36. Zohar D. & Tenne-Gazit O. (2008). Transformational leadership and group interaction as climate antecedents: A social network analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93, 744-757 p. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.744>.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

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

ABOUT THE AUTHOR

Kuznetsova Ekaterina Anatolyevna, Cand. Sci. (Soc.), Head of the Department for Economic Analysis and Monitoring of Conditions and Labor Protection of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia.
E-mail: kuznetsova@vcot.info

УДК 331.453

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ РИСК-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА К ОХРАНЕ ТРУДА

А.О. Хоменко,ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет»,
Екатеринбург, Россия
<https://orcid.org/0000-0001-5804-6640>

АННОТАЦИЯ

В статье на основании данных из докладов Международной организации труда и Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации проведен краткий анализ причин производственного травматизма. Анализ показал необходимость в разработке универсальной методики оценки риска, позволяющей предсказывать критически опасные рабочие места и производственные операции.

Рассмотрены современные риск-ориентированные подходы, применяемые для анализа травматизма и сохранения здоровья на производстве. Описан процесс управления рисками в организации, построенный на основании рекомендаций Международной организации труда (МОТ). Предложен подход к ранжированию частоты и тяжести опасных ситуаций, позволяющий оценить риск производственного травматизма. Даны рекомендации по выбору очередности мероприятий по охране труда.

Ключевые слова: риск, производственный травматизм, охрана труда, идентификация опасности, анализ травматизма, профессиональный риск, защита от опасностей и рисков.

CURRENT ISSUES OF A RISK-ORIENTED APPROACH TO LABOR PROTECTION

A.O. Khomenko,Department of Life Safety, FSAEI HE Ural Federal University,
Yekaterinburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-5804-6640>

ABSTRACT

The article presents a brief analysis of the causes of occupational injuries based on the reports of the International Labor Organization and the Federal State Statistics Service of the Russian Federation. The analysis has shown the need to develop a universal risk assessment methodology capable to predict critical hazardous workplaces and production operations.

The article considers the main risk-oriented approaches used to analyze injuries and maintain health at work. It describes the process of risk management in the organization based on the recommendations of the ILO. The author proposes a method for ranking the frequency and severity of the implemented hazardous situations which allows to estimate the risk of occupational traumatism. Specific recommendations have been given on the sequence of occupational safety measures.

Keywords: risk, occupational injuries, occupational safety, hazard identification, injury analysis, occupational risks, protection against dangers and risks.

ВВЕДЕНИЕ

Вопрос выбора мероприятий, способных кардинально повысить уровень безопасности на рабочих местах, актуален для большинства производств. Особенно важно понять, какие из предложенных мероприятий по охране труда являются первоочередными, а какие можно выполнить во вторую очередь или вообще от них отказаться.

Известно, что ни один вид деятельности не может обеспечить абсолютную безопасность для работника, т.е. нулевой риск производственного травматизма. Кроме того, любая опасность на производстве носит потенциальный характер – она присутствует, но не реализуется и проявляется только при определенных, часто трудно предсказуемых условиях [1].

Следовательно, мы не можем априори обеспечить абсолютную безопасность работнику на рабочем месте, т.е. нулевой риск. Травмобезопасность – это свойство рабочего места, позволяющее исключать с определенной вероятностью травмирование работника только в том случае, если он будет соблюдать требования технологической и трудовой дисциплины, инструкции по охране труда, постоянно и грамотно применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

Доклады Международной организации труда (МОТ) показывают огромное количество несчастных случаев, ежегодно происходящих на рабочих местах во всех странах мира. В среднем ежегодно всем мире происходит около 340 млн несчастных случаев на производстве. Так, например, в 38 странах Европы в 2003 г. на 263 млн трудоспособного населения произошло более 2 млн несчастных случаев, вызвавших не менее 3 дней нетрудоспособности, из них 9926 со смертельным исходом [2]. Наибольшее число несчастных случаев произошло в Испании, Франции, Италии, смертельных несчастных случаев – в Турции и Румынии. В Российской Федерации по данным 2015 г. на 72,3 млн человек, занятых в экономике РФ, ежегодно на производстве происходят тысячи несчастных случаев разной степени тяжести, в том числе и сотни несчастных случаев со смертельным исходом (табл. 1).

Иначе говоря, несмотря на большую работу, проводимую в области охраны труда в промышленно развитых странах, полностью ликвидировать травматизм на производстве не удастся. Анализ большого числа материалов по несчастным случаям на производстве показывает значительный вес человеческого фактора. Так, для ряда отраслей промышленности, например строительной, человеческий фактор присутствует как одна из основных причин несчастного случая. Особенно уязвимы молодые и пожилые работники. Одни еще не имеют опыта работы и необходимой квалификации безопасного выполнения работ. Другие в силу своего большого опыта уже мало обращают внимания на безопасность своих действий и зачастую становятся заложниками своей самоуверенности.

Подытоживая вышесказанное, необходимо разработать универсальную методику оценки риска, позволяющую предсказывать критически опасные рабочие места и производственные операции с учетом опыта и квалификации конкретных работников. Кроме того, данная методика должна иметь возможность учитывать изменения производственной среды и трудового процесса, а также

масштабироваться на разные уровни производственных коллективов и объектов.

АНАЛИЗ НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Основные рекомендации по охране труда на производстве и сохранению здоровья работников устанавливаются международными конвенциями и рекомендациями МОТ [4, 5], международными стандартами ILO-OSH 2001, OHSAS 18000, ISO/DIS 45001 [6–8], законами и нормативными актами Российской Федерации, государственными стандартами ГОСТ 12.0.230-2007, ГОСТ Р 12.0.007-2009, ГОСТ Р 12.0.008-2009, ГОСТ Р 12.0.010-2009 [9–14]. Все эти нормативные требования в той или иной мере рекомендуют рассматривать вредные и опасные факторы на рабочем месте исходя из их риска для работника. Также известны рекомендации по организации систем управления охраной труда. Международные и российские рекомендации имеют разные подходы к организации данной системы. В указанных документах присутствует большое число разных определений для понятия риска и методик его расчета и идентификации.

Например, в стандартах ISO/DIS 45001 и OHSAS 18001.2007 дано следующее определение понятия риска: «Риск в области охраны здоровья и безопасности труда (OH&S risk) – комбинация вероятности возникновения опасного события, связанного с работой, или воздействия(-й) и серьезности травмы или ущерба для здоровья, которые могут быть вызваны событием или воздействиями» [7, 8].

В то же время Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ дает следующее определение: «Профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами» [9, 10].

Стандарт ГОСТ Р 12.0.010-2009 «ССБТ. СУОТ. Определение опасностей и оценка рисков» дает определение: «Риск – сочетание (произведение) вероятности (или частоты) нанесения ущерба и тяжести этого ущерба» [14].

Стандарт ГОСТ 33433-2015 «Управление рисками на железнодорожном транспорте» гласит: «Риск – сочетание вероятности события и его последствий» [15].

Таблица 1 / Table 1

Травматизм на производстве в РФ / Injuries at work in Russia [3]

Показатель	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Число пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом:							
всего, тыс. человек	88	78	71	66	58	46	48
на 1000 работающих	3,4	3,1	2,9	2,7	2,5	2,1	2,2
Число пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом:							
всего, человек	3292	3091	2900	2986	2550	1967	2004
на 1000 работающих	0,129	0,124	0,119	0,124	0,109	0,090	0,094

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики. Российский статистический ежегодник–2011 г. / Federal State Statistics Service. Russian Statistical Yearbook - 2011. http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_13/Main.htm

Иными словами, термин «риск» обычно используется, когда существует хотя бы возможность реализации опасной ситуации и появления негативных последствий. Но формулы и подходы для расчета данных рисков везде применяются разные.

Так, риск R по ТК РФ (вероятность реализации опасностей в зоне пребывания или деятельности человека) – это отношение числа неблагоприятных проявлений опасностей n к их возможному числу N в заданный промежуток времени:

$$R = n / N. \quad (1)$$

Данный вид риска в специальной литературе часто называют индивидуальным риском, т.е. риском реализации опасности для конкретного индивидуума. По аналогии с данным подходом все предприятия ежегодно рассчитывают Kч – коэффициент частоты несчастных случаев на производстве на 1000 работников и Kсм – коэффициент частоты смертельных несчастных случаев на 1000 работников.

В то же время риск по ГОСТ Р 12.0.010-2009 рассчитывают суммированием произведений возможных дискретных значений ущерба здоровью U_i и жизни работника на вероятности их наступления P_i , где Φ – количество значений возможных ущербов (одного или разного типа, реализации одной или разнотипных опасностей одной размерности) [14]:

$$R = \sum_{i=1}^{\Phi} P_i \cdot U_i. \quad (2)$$

Этот подход к расчету риска позволяет учесть не только вероятность реализации опасности или вредности на рабочем месте, но и степень тяжести вреда, который может быть причинен работнику.

Аналогичный подход присутствует в рекомендациях MOT, международных стандартах ISO/DIS 45001 и OHSAS 18001.2007, Британском стандарте безопасности труда BS 8800 и других национальных стандартах и рекомендациях по безопасности труда [16, 17]. Он основан на ранжировании опасных ситуаций на производстве. Разные ранги опасности или, иначе, разные уровни риска для персонала требуют разных подходов к очередности выполнения мероприятий по защите от опасности, т.е. установка того или иного уровня риска позволит в дальнейшем осуществлять выбор первоочередных мероприятий по охране труда для конкретного рабочего места или технологической операции (табл. 2).

Рекомендации международных стандартов по охране труда говорят о необходимости создания системы непрерывного совершенствования безопасности с постоянным анализом текущего риска и постоянной корректировкой предупреждающих и защищающих жизнь и здоровье работника мероприятий (см. рисунок). Цель данной системы управления рисками на производстве – создать условия для постоянного снижения уровня риска для жизни и здоровья работника. Практика показывает, что только постоянная и непрерывная работа всего персонала и руководителей предприятия над вопросами безопасности позволяет достичь значительных успехов в данной области. В то же время отсутствие желания руководства предприятия обращать внимание на вопросы охраны труда и безопасности персонала, формальный подход к безопасности являются главными причинами смертельного травматизма и аварийности. Вследствие этого многие крупные корпорации разрабатывают локальную документацию по охране труда, основываясь на вышеописанных подходах.

Таблица 2 / Table 2

Величина уровня риска BS 8800 / BS 8800 risk level value [17]

Вероятность	Последствия		
	Незначительные: заболевание или легкая травма с отсутствием на работе до 3 дней	Умеренно значимые: необходима медицинская помощь, нетрудоспособность 3–30 дней	Серьезные: необратимые повреждения, стационарное лечение, нетрудоспособность более 30 дней
Малая – событие возникает редко и нерегулярно	Малозначимый риск	Малый риск	Умеренный риск
Средняя – событие происходит время от времени	Малый риск	Умеренный риск	Значительный риск
Высокая – событие происходит регулярно с определенной периодичностью	Умеренный риск	Значительный риск	Недопустимый риск

Источник / Source: BS 8800. 1996 Guide to Occupational Health and Safety Management Systems. British Standard Institution. 40 p. <https://shop.bsigroup.com/ProductDetail/?pid=00000000000786867>

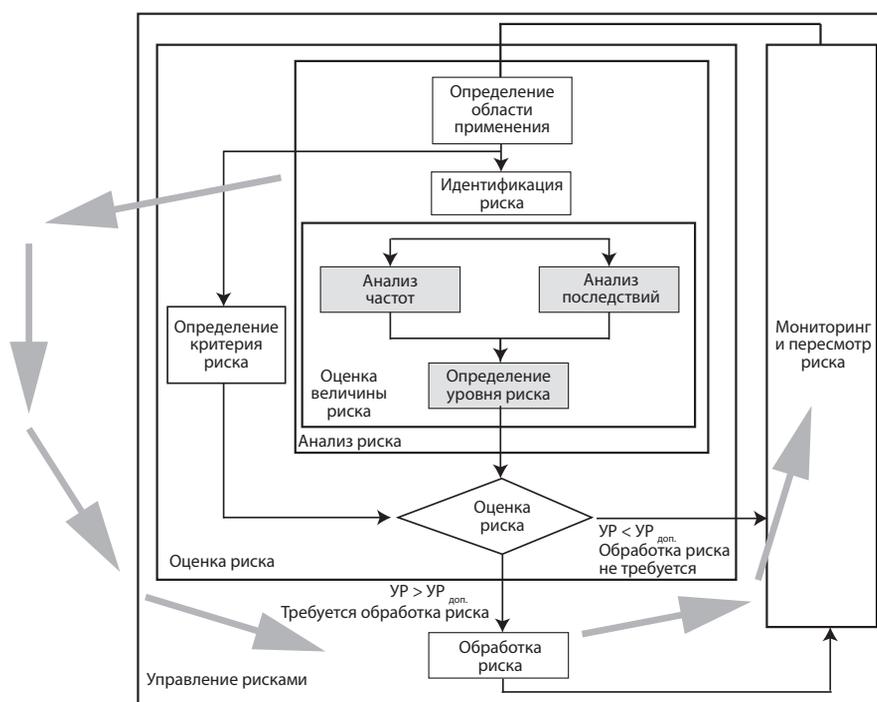


Рис. 1 / Fig. 1. Процесс управления рисками по ГОСТ 33433-2015 / The process of risk management according to the GOST 33433-2015 [15]

Источник / Source: ГОСТ 33433-2015 Безопасность функциональная. Управление рисками на железнодорожном транспорте. М.: Стандартиформ, 2016 г. / GOST 33433-2015 Functional Safety. Risk management in railway transport. M.: STANDARTINFORM, 2016

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Рассмотрим подробно представленный на рис. 1 подход к определению и управлению риском на рабочем месте с учетом рекомендаций МОТ. Данный подход состоит из последовательной реализации четырех стадий. На каждой стадии выполняется определенный порядок действий, позволяющий в результате установить

уровень риска на производстве или на рабочем месте. После оценки уровня риска проводятся конкретные корректирующие мероприятия, позволяющие понизить данный риск. После чего опять переходят к четырем стадиям оценки уровня риска. Данный цикл проводят непрерывно с определенно заданной периодичностью. Причем временные интервалы между данными циклами должны зависеть от уровня опасности

Карта оценки рабочего места / The map assessment the workplace

Рабочее место Аппаратчик агрегатов смешения	Опасность	Вред здоровью	Нет опасности	Нет данных	Класс факторов риска
Шум и вибрация		+			Физически обусловленные факторы риска
Электрический ток			+		
Проскальзывание и запинание			+		
Падение с высоты	+				
Аномально нагретые поверхности			+		
Вращающиеся и движущиеся предметы, машины	+				
Жидкие токсичные химические вещества				+	Химически обусловленные факторы риска
Пары и газы		+			
Едкие вещества	+				
Легковоспламеняющиеся жидкости	+				
Патогенные бактерии			+		Биологически обусловленные факторы риска
Споры и грибковая флора		+			
Возможность укуса или ужаления насекомыми				+	
Неудобная или вынужденная рабочая поза			+		Психофизиологические факторы риска
Поднятие и перемещение тяжестей или грузов		+			
Удержание грузов в неудобном состоянии		+			
Перенапряжение анализаторов при длительном наблюдении				+	
Конфликтная атмосфера в коллективе			+		
Употребление алкоголя или наркотиков			+		

Источник / Source: таблица составлена автором / the table is compiled by the author.

производства. На каждой итерации данного цикла происходит последовательное и непрерывное понижение риска возникновения несчастных случаев на производстве.

Рассмотрим ниже подробно эти четыре стадии процесса управления рисками.

1-я стадия. Идентификация риска

Для ее реализации необходимо организовать оценочную группу, в которую желательно включить представителя высшего руководства предприятия, линейных руководителей, организующих работу на местах, представителя службы охраны труда, консультантов и экспертов по охране труда, внедряющих риск-ориентированный подход, и непосредственно самих работников подразделения, выполняющих основные виды технологических операций. Наиболее эффективно работают оценочные группы, состоящие из ограниченного нечетного числа участников.

При сборе и организации такой группы предварительно необходимо организовать обучение ее участников основам риск-ориентированного подхода в области охраны труда. Сама группа долж-

на соблюдать два основных принципа: принцип учета интересов в системе: Работодатель – Специалист – Работник (Р-С-Р) и принцип достоверности, т.е. участие работников и использование их опыта работы на данном рабочем месте для оценки рисков при выполнении конкретных работ и технологических операций. Участие работников в идентификации рисков позволит выявить именно те риски, которым они подвержены в процессе работы. Учитываются не только техпроцессы, прописанные в технической документации данного производства, но и конкретные приемы выполнения работниками данных работ, удобство или неудобство рабочего места, рабочей позы, инструмента, спецодежды и средств защиты.

Оценочная группа на своих собраниях должна выявить все возможные опасности для конкретных исследуемых рабочих мест. При этом необходимо найти ответы на следующие вопросы: какие опасности возникают в работе для данного сотрудника, что является причинами, приводящими к реализации данных опасностей, где проявляется опасность и кто из работников подвержен опасности,

Таблица 4 / Table 4

Критерии определения уровня частоты негативного события / Criteria for determining the frequency of negative events

Уровень частоты	Частота событий	Описание
Вероятное (УЧ=16)	Более 1 в год	Неоднократное возникновение опасного события. Постоянно ожидается возникновение опасного события
Случайное (УЧ=8)	От 0,001 до 1 в год	Вероятность неоднократного возникновения. Ожидается неоднократное возникновение опасного события
Редкое (УЧ=4)	От 0,0001 до 0,001 в год	Есть вероятность, что событие может произойти. Обоснованное ожидание возникновения опасного события
Крайне редкое (УЧ=2)	От 10^{-6} до 0,0001 в год	Вероятность опасного события мала, но оно возможно. Можно предположить, что опасное событие возникнет в исключительном случае
Маловероятное (УЧ=1)	Менее 10^{-6} в год	Вероятность опасности крайне низка. Предположительно опасное событие не возникнет

Источник / Source: таблица составлена автором / the table is compiled by the author.

Таблица 5 / Table 5

Критерии определения уровня тяжести последствий / Criteria for determining the level of severity

Уровень тяжести	Последствия реализации опасности
Катастрофический (УТ=16)	Гибель одного или нескольких человек
Критический (УТ=8)	Нанесен тяжелый вред здоровью группе лиц
Серьезный (УТ=4)	Нанесен тяжелый вред здоровью одному человеку
Значительный (УТ=2)	Нанесен вред легкий вред здоровью группе лиц
Незначительный (УТ=1)	Нанесен легкий вред здоровью одному человеку, не требующий специализированной медицинской помощи

Источник / Source: таблица составлена автором / the table is compiled by the author.

как опасность реализуется, каков порядок развития негативного события?

Участники оценочной группы рассматривают все возможные факторы опасности на рабочем месте и проводят постадийное описание развития опасной ситуации. При этом необходимо выявить рабочие места и операции, которые в наибольшей степени опасны для работника.

Для упрощения проведения такого анализа удобно разработать и в дальнейшем применять карты идентификация рисков на рабочем месте. Пример такой карты приведен в табл. 3.

В заключение 1-й стадии оценочная группа получает ограниченный список опасностей, присутствующих в данный момент на данном рабочем месте при выполнении работниками заданных технологических операций. После чего для данных опасностей переходят ко 2-й стадии.

2-я стадия. Анализ частоты реализации опасности

На данной стадии возможно применить три основных метода для оценки частот возникновения

негативных событий. Все эти методы имеют свои достоинства и недостатки, поэтому их применяют как по отдельности, так и совместно.

а) Статистический метод. Заключается в анализе больших объемов данных о травматизме и заболеваемости на рабочих местах с применением методов математической статистики. Как правило, это или очень трудоемкая работа, или чаще всего для проведения ее нет необходимого объема данных для анализа. Поэтому метод чаще всего реализуется либо в крупных международных корпорациях, либо на государственном уровне при анализе травматизма и заболеваемости в отраслях промышленности страны.

б) Аналитический или имитационный метод. Заключается в априорном учете вероятной частоты проявления опасности и продолжительности ее воздействия на основании вероятностной модели реализации опасного события. Метод позволяет предвидеть заранее опасное событие и, возможно, предотвратить его вредное действие. В качестве исходных данных в данном методе используются ре-

зультаты расследований несчастных случаев и промышленных аварий.

в) Экспертный метод. Эксперты и консультанты со стороны на основании своего опыта расследования несчастных случаев и аварий на производстве дают рекомендации, как провести ранжирование вероятной частоты проявления опасности.

При экспертном методе можно провести ранжирование частоты опасных событий, используя результаты, полученные из опросных таблиц (табл. 2). При этом желательно перейти от численных вероятностных значений частоты негативного события к безразмерному коэффициенту УЧ, который можно назвать «уровень частоты негативного события». Задача данного коэффициента максимально наглядно выявить проблемы безопасности для конкретного производства и (или) рабочего места. Рост данного коэффициента должен происходить не линейно, а в геометрической прогрессии. Пример установки данного коэффициента приведен в табл. 4.

После окончания 2-го этапа оценочная группа уже имеет для выявленных на первом этапе опасностей уровни их вероятного проявления.

3-я стадия. Анализ тяжести последствий реализации опасности

Для данной стадии анализа риска необходимо четко представлять, какие факторы и события будут влиять на тяжесть последствий. При анализе оценочная группа должна учесть характер причиненного вреда: заболевание, легкая травма, тяжелая травма. Также последствия будут зависеть от размера зоны поражения и количества пострадавших. Кроме того, важно учесть продолжительность вредного воздействия негативного фактора. Особенно это важно, когда действие фактора риска имеет длительный по времени характер.

Анализ на 3-й стадии должен включать описание всех возможных опасных для здоровья последствий, включая последствия, которые могут проявиться через отдаленный период времени и возможные вторичные последствия реализации опасных событий.

На данной стадии анализа для наглядности получения результатов необходимо установить некую безразмерную величину УТ – уровень тяжести последствий. УТ для наглядности должен иметь нелинейно возрастающую величину, которая тем выше, чем тяжелее последствия реализации опасности. Пример такого ранжирования приведен в табл. 5.

На завершающей стадии 3-го этапа оценочная группа для идентифицированных опасных факторов рассматриваемого рабочего места или техноло-

гического процесса имеет набор уровней риска для каждой опасности.

4-я стадия. Определение уровня риска и оценка его значимости

На данной стадии строится сводная таблица уровней риска. При этом интегральный уровень риска можно рассчитать как произведение уровня частоты реализации опасности и уровня тяжести последствий ее реализации: $УР = УЧ \times УТ$. Пример построения данной таблицы приведен в табл. 6.

Уровень риска тем выше, чем выше вероятность реализации опасности и тяжесть последствий ее реализации. Поэтому максимально возможные значения уровней риска получаются при высокой вероятности реализации опасности с высокой тяжестью ее последствий – это недопустимые, требующие снижения и нежелательные уровни риска.

Анализ таблицы оценки уровня риска позволяет принимать оперативное решение об уровне необходимости мероприятий по защите от выявленного риска, а также об очередности и приоритетности защитных мероприятий [18, 19]. Приоритеты действий по защите от травматизма указаны в табл. 7.

Использование риск-ориентированного подхода позволяет выделять те опасные работы и рабочие места, где необходимо незамедлительно провести работы по исключению опасности или снижению ее уровня. Кроме того, данный подход дает возможность масштабировать данный анализ на разные уровни подразделений промышленных предприятий. Тем самым данная работа повышает уровень управления охраной труда в целях формирования культуры безопасного труда, а также способствует росту эффективности мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности [20].

Оценка уровня риска производственного травматизма на промышленном предприятии – сложное мероприятие, требующее организации и обучения оценочной группы. Данная группа должна быть простимулирована для активной и плодотворной работы. Высшее руководство предприятия должно в полной мере осознавать полезность данной работы для создания атмосферы культуры безопасности труда.

В оценочной группе представитель руководства предприятия отвечал за организацию работы по идентификации опасностей, актуализацию мероприятий по управлению рисками в подразделении, информировании работников о выявленных уровнях риска и связь работы данной группы с другими подразделениями предприятия.

Таблица 6 / Table 6

Определение уровня риска и оценка его значимости / Determining the risk level and its significance

Уровни частоты реализации	Уровни тяжести последствий				
	Катастрофический (УТ=16)	Критический (УТ=8)	Серьезный (УТ=4)	Значительный (УТ=2)	Незначительный (УТ=1)
Вероятное (УЧ=16)	Недопустимый УР=256	Недопустимый УР=128	Требующий снижения УР=64	Нежелательный УР=32	Нежелательный УР=16
Случайное (УЧ=8)	Недопустимый УР=128	Требующий снижения УР=64	Нежелательный УР=32	Нежелательный УР=16	Нежелательный УР=8
Редкое (УЧ=4)	Требующий снижения УР=64	Нежелательный УР=32	Нежелательный УР=16	Нежелательный УР=8	Допустимый УР=4
Крайне редкое (УЧ=2)	Нежелательный УР=32	Нежелательный УР=16	Нежелательный УР=8	Допустимый УР=4	Не принимаемый в расчет УР=2
Маловероятное (УЧ=1)	Нежелательный УР=16	Нежелательный УР=8	Допустимый УР=4	Не принимаемый в расчет УР=2	Не принимаемый в расчет УР=1

Источник / Source: таблица составлена автором / the table is compiled by the author.

Таблица 7 / Table 7

Критерии принятия решения о необходимости и очередности мероприятий по снижению уровня риска / Criteria for deciding on the need and priority of measures to reduce the level of risk

Уровень риска	Решение о мероприятиях по снижению риска
Недопустимый	Риск должен быть немедленно исключен!!! Необходимо незамедлительно провести мероприятия по исключению риска, все ресурсы в первую очередь направить на данные действия! Постоянный контроль факторов, приводящих к реализации недопустимо опасной ситуации! Постоянная готовность мероприятий для устранения последствий реализации недопустимо опасной ситуации!
Требующий снижения	Риск должен быть снижен!!! Требуется проведение первоочередных мероприятий по снижению уровня данной опасности. Контроль факторов, приводящих к реализации данной опасности. Постоянная готовность мероприятий для устранения последствий.
Нежелательный	Данный риск необходимо понизить в плановом порядке. Проведение плановых мероприятий по контролю факторов риска. Подготовка персонала к устранению последствий реализации опасности.
Допустимый	Риск допустим при организации соответствующего мониторинга факторов и контроле со стороны руководства организации. Разработка мероприятий по устранению последствий реализации опасности.
Не принимаемый в расчет	Риск принимается при готовности мероприятий по устранению последствий. Они отражаются в соответствующих инструкциях по охране труда.

Источник / Source: таблица составлена автором / the table is compiled by the author.

Специалист по охране группе в оценочной группе отвечал за методическую и информационную поддержку процесса оценки и идентификации рисков, предложение стандартных типов мероприятий по охране труда.

Работники подразделения и линейные руководители отвечали за конкретизацию последовательностей рабочих операций на участке, методы

применения механизмов и инструментов при выполнении рабочих операций.

На первом собрании рабочей группы после ее обучения был выбран лидер группы – инженер-механик производственного процесса. Консультантом был предложен перечень стандартных вопросов, по которым оценочной группой разработан стандартный опросный лист, наиболее полно описывающий

**Анализ рабочего места аппаратчика агрегатов смешения / Analysis of the workplace
of the mixing machine operator**

№ п/п	Выполняемая операция	Возможные опасности	Тип опасного фактора	Источник опасности	Тип травмы	Риск	Действия по снижению риска
1	Приемка материалов	Наезд напольного транспорта	Физический механический	Движущиеся механизмы, машины	Ушиб, перелом	УЧ=8 УТ=4 УР=32	Плановые мероприятия по снижению опасности: ограждение пешеходных дорожек отбойниками
2	Выполнение операций на оборудовании	Хранение химических компонентов в неисправной или неплотно закрытой таре вблизи рабочей зоны	Химический	Едкие вещества, легковоспламеняющиеся жидкости, пары и газы	Химическое отравление, химический ожог	УЧ=8 УТ=2 УР=16	Плановые мероприятия по снижению опасности: переместить зону хранения химических материалов в отдельное помещение с вытяжной вентиляцией, ограничение доступа
3	Открытие люка, находящегося вверху танка загрузки аппарата смешения	Падение с приставной лестницы	Физический механический	Падение с высоты	Травма головы, ушиб, перелом	УЧ=8 УТ=8 УР=64	Требуются первоочередные инженерные мероприятия: сделать прозрачное окошко в боковой части танка
4	Подъем с поддона мешков и тары весом 50 кг	Чрезмерные усилия при подъеме и удержании тяжести	Психо-физиологический	Поднятие и перемещение тяжестей или грузов. Удержание грузов в неудобном состоянии	Травма спины	УЧ=4 УТ=4 УР=16	Плановые административные мероприятия: разработать требования к поставщикам по снижению веса мешков и тары до 25 кг
5	Выполнение операций на оборудовании	Повышенный уровень шума и вибрации	Физический механический	Производственный процесс в аппаратах смешения	Заболевания органов слуха	УЧ=8 УТ=1 УР=8	Снижение уровня шума в источниках, применение средств индивидуальной защиты (беруши), периодические медицинские осмотры
6	Выполнение операций на оборудовании	Возможен повышенный уровень содержания грибковой флоры в воздухе РЗ	Биологический	Споры и грибковая флора	Заболевания органов дыхания, аллергические реакции	УЧ=4 УТ=2 УР=8	Применение средств индивидуальной защиты (респиратор), периодические медицинские осмотры

Источник / Source: таблица составлена автором / the table is compiled by the author.

все возможные опасности для данного производственного участка. Данный опросный лист приведен выше в табл. 3.

Так как на данном участке происходит приготовление смесей, включающих биомассу с добавками разных химических веществ, на участке, кроме физически обусловленных факторов, присутствуют также и химически и биологически обусловленные опасные и вредные факторы. Также оценочная группа выделила для анализа и ряд психофизиологических факторов риска.

В результате анализа рабочего места для аппарата смешения была получена таблица уровней риска (табл. 8).

Данная таблица показывает, что в первую очередь необходимо провести инженерные мероприятия, исключающие частое открывание люка в верхней части танка загрузки аппарата смешения. Во вторую очередь необходимо провести в плановом порядке мероприятия по исключению наезда напольного транспорта на аппаратчика, в третью очередь – по снижению опасности химического отравления, химического ожога и травмирования, в четвертую – по защите органов слуха

работника и исключению заболеваний органов дыхания. Предложенный перечень мероприятий был одобрен руководителем инженерной службы предприятия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Риск-ориентированный подход в области охраны труда позволяет повысить эффективность ежегодных мероприятий по защите жизни и здоровья работников на предприятии.

Необходимо рекомендовать создание на предприятии групп по оценке риска травматизма и заболеваемости на рабочих местах, единую систему сбора и анализа данных по опасным и вредным производственным факторам, нарушениям трудовой дисциплины, отступлениям от требований инструкций по охране труда, техническим инцидентам, аварийным и нештатным ситуациям.

В регламентах СУОТ необходимо прописать рекомендацию по организации системы периодического пересмотра показателей риска на рабочих местах и в подразделениях на основании применения единой методики и единых принципов идентификации опасностей.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Тягунов Г.В., Волкова А.А., Шишкунов В.Г., Барышев Е.Е. Безопасность жизнедеятельности. Екатеринбург: УрФУ, 2016. 236 с.
2. International labor organization. Occupational safety and health (OSH). World Statistic. https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm
3. Федеральная служба государственной статистики. Российский статистический ежегодник 2011. http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_13/Main.htm.
4. R097 - Protection of Workers' Health Recommendation, 1953 (No. 97) Recommendation concerning the Protection of the Health of Workers in Places of Employment Adoption: Geneva, 36th ILC session (25.06.1953) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R097:NO
5. C148 - Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention. Convention concerning the Protection of Workers against Occupational Hazards in the Working Environment Due to Air Pollution, Noise and Vibration (Entry into force: 11.06.1979) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C148:NO
6. ILO-OSH 2001. Guidelines on occupational safety and health management systems (IDT). https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_125017/lang--en/index.htm
7. BSI BS OHSAS 18001-2007 Occupational health and safety management systems. Requirements.
8. SN PRNS-ISO/DIS 45001:2016 Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for use. <https://www.iso.org/obp/ui/ru/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:en>
9. Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями на 27.11.2017) от 30.12.2001 № 197-ФЗ. <http://docs.cntd.ru/document/901807664/>.
10. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (с изменениями на 29.07.2017). Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ. <http://docs.cntd.ru/document/901713539/>.
11. ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования. ILO-OSH 2001 «Guidelines on occupational safety and health management systems» (IDT [идентичен]). М.: Стандартинформ, 2007.
12. ГОСТ Р 12.0.007-2009. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию (введен в действие с 01.07.2010). М.: Стандартинформ, 2009.
13. ГОСТ Р 12.0.008-2009. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда в организациях. Проверка (аудит). (введен в действие с 01.07.2010). М.: Стандартинформ, 2009.
14. ГОСТ Р 12.0.010-2009 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков. М.: Стандартинформ, 2011.

15. ГОСТ 33433-2015 Безопасность функциональная. Управление рисками на железнодорожном транспорте. М.: Стандартинформ, 2016.
16. Мерви Муртонен. Оценка рисков на рабочем месте: практическое пособие/ пер. с финского. Тампере, Финляндия [Москва], 2007. Сер. Вып. 1. Охрана труда: международный опыт. Опыт Финляндии.
17. BS 8800. 1996 Guide to Occupational Health and Safety Management Systems. British Standard Institution. 40 s. <https://shop.bsigroup.com/ProductDetail/?pid=000000000000786867>
18. Alli, B. O. Fundamental principles of occupational health and safety / Benjamin O. Alli; International Labour Office – Geneva: ILO, 2008 ISBN 978-92-2-120454-1
19. Хоменко А.О., Фетисов И.Н. Промышленная безопасность опасных производственных объектов. Екатеринбург: УрФУ, 2016. 276 с.
20. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017–2020 гг. Международная программа от 21.11.2016 // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2017;(12).

REFERENCES

1. Tyagunov G.V., Volkov A.A., Sherkunov V.G., Baryshev E.E. Life Safety. Yekaterinburg: UrFU, 2016. 236 p.
2. International labor organization. Occupational safety and health (OSH). World Statistic. https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm.
3. Federal State Statistics Service. Russian Statistical Yearbook-2011. http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_13/Main.htm.
4. R097 - Protection of Workers' Health Recommendation, 1953 (No. 97) Recommendation concerning the Protection of the Health of Workers in Places of Employment Adoption: Geneva, 36th ILC session (25.06.1953) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:NO:12100:P12100_ILO_CODE:R097:NO.
5. C148 - Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention. Convention concerning the Protection of Workers against Occupational Hazards in the Working Environment Due to Air Pollution, Noise and Vibration (Entry into force: 11.06.1979). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:NO:12100:P12100_ILO_CODE:C148:NO
6. ILO-OSH 2001. Guidelines on occupational safety and health management systems (IDT). https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_125017/lang--en/index.htm
7. BSI BS OHSAS 18001-2007 Occupational health and safety management systems. Requirements.
8. SN PRNS-ISO/DIS 45001:2016 Occupational health and safety management systems - Requirements with guidance for use. URL: <https://www.iso.org/obp/ui/ru/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:en>
9. The Labor Code of the Russian Federation (as amended on 27.11.2017) of December 30, 2001 No. 197-FZ. <http://docs.cntd.ru/document/901807664/>.
10. On compulsory social insurance against industrial accidents and occupational diseases (as amended on 29.07.2017). Federal law No. 125-FZ of 24.07.1998. <http://docs.cntd.ru/document/901713539/>
11. GOST 12.0.230-2007. Interstate standard. System of occupational safety standards. Occupational health and safety management systems. General requirements. ILO-OSH 2001 "Guidelines on occupational safety and health management systems" (IDT [identical]). М.: STANDARTINFORM, 2007.
12. GOST R 12.0.007-2009. System of occupational safety standards. Occupational health and safety management system in the organization. General requirements for development, application, evaluation and improvement (effective from 01.07.2010). М.: STANDARTINFORM, 2009.
13. GOST R 12.0.008-2009. System of occupational safety standards. Occupational health and safety management systems in organizations. Check (audit). (entered into force from 01.07.2010). М.: STANDARTINFORM, 2009.
14. GOST R 12.0.010-2009 System of occupational safety standards. Occupational health and safety management systems. Hazard identification and risk assessment. М.: STANDARTINFORM, 2011.
15. GOST 33433-2015 Functional Safety. Risk management in railway transport. М.: STANDARTINFORM, 2016.
16. Mervi Murtonen. Risk assessment at the workplace: a practical guide: [translated from Finnish]. Tampere, Finland. [Moscow], 2007. Ser. Issue 1. Health and Safety: international experience. The Experience of Finland.
17. BS 8800. 1996 Guide to Occupational Health and Safety Management Systems. British Standard Institution. 40 s. <https://shop.bsigroup.com/ProductDetail/?pid=000000000000786867>
18. Alli B.O. Fundamental principles of occupational health and safety / Benjamin O. Alli; International Labor Office – Geneva: ILO, 2008 ISBN 978-92-2-120454-1
19. Khomenko A.O., Fetisov I.N. Industrial safety of hazardous production facilities. Yekaterinburg: UrFU, 2016. - 276 p.
20. The program of cooperation between the Russian Federation and the International labor organization for 2017-2020. International program of 21.11.2016 // Bulletin of Labor and Social Legislation of the Russian Federation, No.12, 2017.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Хоменко Александр Олегович, кандидат технических наук, доцент, кафедра Безопасности жизнедеятельности, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Екатеринбург, Россия
E-mail: a.o.khomenko@urfu.ru.

ABOUT THE AUTHOR

Khomenko Aleksandr Olegovich, Cand. Sci. (Eng.), Associate Professor, Department of Life Safety, FSAEI HE Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin, Yekaterinburg, Russia.
E-mail: a.o.khomenko@urfu.ru

УДК 331.91

ОРИЕНТИРОВАННЫЙ НА ЧЕЛОВЕКА ОБЩЕСТВЕННЫЙ ДОГОВОР – КЛЮЧЕВАЯ ИДЕЯ ДОКЛАДА МОТ ПО ВОПРОСАМ БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА

А.А. Федченко,ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», г. Воронеж, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-0690-6017>**АННОТАЦИЯ**

Цель статьи – представить авторскую позицию относительно доклада Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда. Задачи статьи заключаются в том, чтобы рассмотреть концепцию авторов доклада «Работать ради лучшего будущего», состоящую в исполнении ориентированного на человека общественного договора, аргументировать необходимость для всех социальных партнеров взять на себя ответственность за возрождение общественного договора в условиях вызовов многосторонней системы. Акцентируется внимание на том, что реальное воплощение положений, изложенных в докладе, возможно только при решении комплекса проблем. В качестве основных из них выделены три: первая проблема – отсутствие категориальной идентификации «общественного договора»; вторая проблема – отсутствие законодательно-нормативной базы, которая регулирует использование общественного договора, непосредственно связанного с социальным диалогом и социальным партнерством; третья проблема – отсутствие стратегических ориентиров влияния общественного договора на трансформацию социально-экономической сферы. Высказывается авторская позиция относительно способов решения данных проблем.

Ключевые слова: доклад Глобальной комиссии, будущее сферы труда, социальная справедливость, общественный договор, социальный диалог, социальное партнерство, стратегические ориентиры.

HUMAN-ORIENTED PUBLIC AGREEMENT AS A BASIS OF SOCIAL JUSTICE: THE KEY IDEA OF THE ILO REPORT ON FUTURE OF WORK

A.A. Fedchenko,FSBEI of Higher Education "Voronezh State University", Voronezh, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-0690-6017>**ABSTRACT**

The purpose of the article is to present the author's position about the report of the Global Commission on the future of work. The objectives of the article are to consider concept by the author of the report "To work for a better future". The concept means the execution of a human-oriented social contract, to argue the need for all social partners to take responsibility for the revival of the social contract in the context of challenges of the multilateral system. It is emphasized that the actual implementation of the conceptual provisions set out in the report is possible only when solving a set of problems. Three of them are highlighted as the main ones: the first problem is the lack of categorical identification of "the social agreement"; the second problem is the lack of legislative and regulatory framework that regulates the use of the social agreement directly related to social dialogue and social partnership; the third problem is the lack of strategic guidelines for the impact of the social agreement on the transformation of the socio – economic sphere. The author expresses her position about the ways to solve these problems.

Keywords: report of the Global Commission, future of work, social justice, social agreement, social dialogue, social partnership, strategic guidelines.

ВВЕДЕНИЕ

Обсуждение доклада Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда* стало важным событием в научном сообществе, что связано с многогранностью затрагиваемых в нем актуальных проблем. Название доклада «Работать ради лучшего будущего» отражает основную идею развития цивилизованного общества, базирующегося на социальной справедливости. Концептуальной позицией авторов Доклада является исполнение ориентированного на человека общественного договора. Роль общественного договора раскрывается через позитивность влияния на человека, что находит отражение в увеличении инвестиций в развитие способностей индивидуумов, в институты рынка труда, в достойную и стабильную занятость. При этом аргументируется необходимость для всех социальных партнеров взять на себя ответственность за возрождение общественного договора в условиях вызовов трансформируемой системы. Но реальное воплощение концептуальных положений, изложенных в докладе, возможно только, на наш взгляд, при решении комплекса проблем.

Первая проблема – отсутствие категориальной идентификации «общественного договора» несмотря на то, что первые упоминания о роли согласованного общего мнения в деле решения социальных проблем в связи с осуществлением естественного права каждым высказывали еще такие мыслители, как Аристотель, Цицерон, Сенека, Плутарх и др. Данная терминология наиболее активно использовалась начиная с XVI в. Так, согласно концептуальным основам теории общественного договора, заложенным итальянским мыслителем Г. Гроцием (1583-1645), государство представляет собой «совершенный союз свободных людей, заключенный ради соблюдения права и общей пользы». Г. Гроций написал трактат «О праве войны и мира» в трех книгах, в которых объясняются естественное право и право народов, а также принципы публичного права. Под естественным правом он подразумевал то, «что возникает из самой природы», в отличие от того, что является следствием волеустановленного [1].

Взгляды Гроция на естественное право и государство как союз, создаваемый ради соблюдения права, использовались и развивались Ж.-Ж. Руссо,

который в трактате «Об общественном договоре, или Принципы политического права» (1762) рисует идеальное общество, в котором государство призвано обеспечить людям свободу через соблюдение политического и имущественного равенства, не допуская поляризации богатства и нищеты. Первоначальная версия, выдвинутая Руссо, предполагала максимальное приближение к природе в идеальном обществе. Общественный договор рассматривался как идеалистическое учение о возникновении государства и права, согласно которому люди сознательно ограничили свою свободу и заключили договор, где они обязались гарантировать при помощи всеобщей воли неотъемлемое право на личную жизнь и собственность.

Но в то же время, согласно конкретизации этой теории (учения Т. Гоббса, П. Гассенди, Б. Спинозы, Дж. Локка, Т. Тассо и др.), сохранялось право расторгнуть этот договор в случае злоупотребления властью. В условиях формирования договорных отношений, а не насилия зарождалось правовое государство, содержащее первые ростки социальной справедливости. В настоящее время общество вышло на новый виток спирали осознания сущности общественного договора, ключевая роль в котором принадлежит Международной организации труда. Таким образом, данная экономическая категория не является устоявшимся понятием и нуждается в современной идентификации. Общественный договор, на наш взгляд, представляет собой контракт, заключаемый между государством и его населением (представителями его слоев) с целью достижения социальной справедливости.

Вторая проблема – отсутствие законодательно-нормативной базы, регулирующей использование общественного договора, непосредственно связанного с социальным диалогом и социальным партнерством. Важность создания союзов и проведения коллективных переговоров рассматривается как бесспорный факт настоящего и перспективное направление будущего [2]. Понятие социального диалога, впервые предложенное в 1999 г., неоднократно использовалось и в более поздних документах МОТ.

Согласно спектру процедур, распространенных во всем мире, социальный диалог включает все типы переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим общий интерес и касающимся экономической и социальной

* Доклад Глобальной комиссии МОТ «Работать ради лучшего будущего». Международное бюро труда – Женева: МБТ, 2019 г.

политики. Мы разделяем позицию авторов, считающих, что «социальный диалог в сфере труда — это урегулированная нормами международного и внутригосударственного трудового права, проявляющаяся на различных уровнях система обмена информацией, консультаций и переговоров между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления в лице их представителей и иными заинтересованными участниками по определению и сближению позиций, принятию согласованных и приемлемых для всех сторон решений социально-трудовых вопросов, а также по исполнению и контролю за исполнением принятых решений» [3].

Осуществление социального диалога в сфере труда признано МОТ основным средством решения ее стратегических задач по продвижению к социальной справедливости в XXI в. [4]. Рассматривая позицию и документы МОТ, необходимо отметить, что понятие «социальный диалог» использовано в конвенции № 181 и двух рекомендациях: № 195 и 198.

Между понятиями «социальный диалог» и «общественный договор» существует связь. На наш взгляд, социальный диалог является основным, но не единственным инструментом формирования общественного договора. Наряду с представлением интересов работников, работодателей и органов исполнительной власти и местного самоуправления, по вопросам формирования и реализации государственной социально-экономической политики и регулирования социально-трудовых отношений, важно всесторонне учитывать интересы слабо защищенных слоев населения.

Социальное партнерство в документах МОТ рассматривается как самостоятельная категория, имеющая отличное от социального диалога содержание. Термин «социальное партнерство» употребляется, когда речь идет об отношениях на национальном и международном уровнях, тогда как социальный диалог охватывает все уровни. Кроме того, в основу двух явлений (социального диалога и социального партнерства) положены различные понятия: «диалог» и «партнерство». Партнерство помимо диалога, выступающего как форма общения, включает совместные действия участников, поэтому социальное партнерство представляется более многогранным явлением.

В российском законодательстве установлены такие правовые условия для существования

взаимоотношений работников и работодателей, которые позволяют говорить о них как о социально-партнерских. В связи с этим в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) использован термин «социальное партнерство». В соответствии с ТК РФ при регулировании социально-трудовых отношений применяются понятия «коллективный договор и соглашения» (гл. 7), а также «трудовой договор» (гл. 10-13) [5]. Содержание этих понятий раскрывает не все аспекты общественного договора, что следует из его определения.

Основываясь на том, что система социального партнерства в сфере труда складывалась на протяжении многих лет и в настоящее время приобрела достаточно развитие формы, именно она является базовым элементом общественного договора. Это подтверждают результаты анализа состояния влияния социального партнерства на развитие сферы труда в Воронежской области. Так, обязательства и гарантии, включенные в трехстороннее соглашение между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и работодателей сроком на три года, являются основой для заключения соответствующих соглашений в отраслях экономики и муниципальных образованиях, коллективных договоров в организациях и не могут быть изменены в сторону снижения уровня социальной и экономической защищенности трудящихся. Областное трехстороннее соглашение служит вектором развития всего региона, поэтому большинство муниципальных образований – 24 района – присоединилось к его обязательствам, а 10 заключили соглашения, учитывающие особенности своих территорий.

Положительное влияние социального партнерства на развитие сферы труда базируется на следующих формах взаимодействия: Воронежским областным объединением организаций профсоюзов налажены конструктивные взаимоотношения с Союзом промышленников и предпринимателей Воронежской области, объединением работодателей области «Агропромсоюз», подписано соглашение о сотрудничестве с Торгово-промышленной палатой, заключены соглашения о сотрудничестве с прокуратурой, Государственной инспекцией труда Воронежской области, региональными отделениями Пенсионного фонда и Фонда социального страхования и рядом других организаций.

В Воронежской области активно осуществ-

вляется инвестиционная деятельность связанная, на наш взгляд и с развитием социального партнерства: только в 2017 г. объем инвестиций составил более 270 млрд руб. В Национальном рейтинге инвестиционного климата регион занял 8-е место в 2017 г. и 7-е – в 2018 г. Многие инвесторы проводят работу по созданию на предприятиях благоприятной социальной атмосферы: содействуют работе профсоюзных организаций, заключают коллективные договоры, в которых предусматриваются взаимные обязательства по социальным и трудовым вопросам.

В профсоюзных организациях области действуют 2750 коллективных договоров с включением в них дополнительных социальных гарантий для работников, которые являются главным инструментом защиты их интересов и прав. В процентном соотношении количество организаций, охваченных коллективными договорами, составляет 94,2%, их действие распространяется на 97,8% работающих членов профсоюзов.

Конструктивное сотрудничество профсоюзов, работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления во многом способствует достижению положительных результатов в развитии экономики области, повышении уровня и качества жизни населения, усилении социальной справедливости. Так, в регионе с темпами, существенно превышающими среднероссийский уровень, продолжается укрепление положительных тенденций в ключевых секторах экономики: в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве и других отраслях. Среднемесячная начисленная номинальная заработная плата одного работника в первом полугодии 2018 г. повысилась на 12,6% и составила 30,3 тыс. руб., а реальная выросла на 10,7%. Численность официально зарегистрированных безработных уменьшилась на 16% – до 10 тыс. человек.

Воронежская область участвует в реализации Программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017-2020 гг., в соответствии с которой предусмотрено продвижение международных трудовых норм, укрепление социального диалога. Дальнейшее совершенствование системы социального партнерства, укрепление социального диалога на всех уровнях, развитие потенциала организаций работодателей и профсоюзов продолжают оставаться ключевыми задачами МОТ, Правительства Российской Фе-

дерации и социальных партнеров и будут реализовываться по следующим направлениям, отраженным в Программе сотрудничества:

- «содействие ратификации конвенций и практическому применению конвенций и рекомендаций МОТ; соблюдение обязательств, принятых в соответствии с Уставом МОТ;
- совершенствование норм и положений трудового законодательства в соответствии с меняющимися условиями современной экономики;
- повышение эффективности механизма разрешения коллективных трудовых споров, подготовка предложений по развитию системы внесудебного урегулирования трудовых споров;
- усиление роли коллективных переговоров по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, включая вопросы по обсуждению заработной платы, в том числе механизмы установления заработной платы;
- расширение охвата работников членством в профсоюзах; развитие практики представительства работников в социальном диалоге профсоюзными организациями в традиционных и новых секторах экономики;
- содействие формированию объединений работодателей, их активному участию в социальном диалоге, предполагающем большую вовлеченность и увеличение членства территориальных объединений в региональных, а региональных и отраслевых - в общероссийских объединениях;
- укрепление потенциала организаций работодателей в предоставлении более широкого спектра услуг своим членам, учитывая успешный опыт других стран;
- изучение и применение передового международного опыта в сфере развития социального партнерства;
- дальнейшее вовлечение сторон социального партнерства в решение важнейших проблем социально-трудовой сферы и связанных с ними экономических отношений: охраны труда, повышения уровня занятости, совмещения трудовых и семейных обязанностей, охраны материнства, социального страхования, других вопросов;
- обмен информацией по широкому кругу вопросов, касающихся социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, включая вопросы оплаты труда (в том

числе дифференциации заработной платы по категориям работников с учетом сложности их труда и иных факторов, открытости информации о заработной плате, включая обмен информацией о применяемых подходах к ограничению предельного размера оплаты труда руководящих работников (топ-менеджеров) в различных секторах экономики» [6].

Все перечисленные положения Программы являются руководством к действию на региональном и федеральном уровнях, так как способствуют созданию государства «всеобщего благосостояния» [7] и ориентированы на реализацию «мер экономического благополучия» [8].

Третья проблема – отсутствие стратегических ориентиров влияния общественного договора на трансформацию социально-экономической сферы. Вектор усиления социальной справедливости, конкретизированной в общественном договоре (обучение на протяжении всей жизни для всех, поддержка людей в переходные периоды, достижение гендерного равенства, усиление социальной защиты, установление всеобщей трудовой гарантии, усиление суверенного контроля над временем и т.д.) должен находить отражение в Стратегиях социально-экономического развития.

Так, генеральная цель и в действующей Стратегии развития Воронежской области на период до 2020 г., и в Стратегии на период до 2035 г., разработка которой завершена, состоит в создании условий, позволяющих сформировать благоприятную среду для жизнедеятельности населения области и развития всех форм предпринимательства [9]. Ключевая роль в Стратегии отводится развитию человеческого капитала и социальной сферы Воронежской области, предполагающему: положительные демографические и миграционные изменения, сохранение здоровья и продление активного долголетия населения, модернизацию образования, развитие культурной среды, повышение уровня жизни и социальной защищенности населения области, оптимизацию рынка труда, развитие некоммерческого сектора и др.

Необходимость акцентирования внимания на основных направлениях развития человеческого капитала и социальной сферы аргументируется активно реализуемой в России Программой развития ООН (ПРООН) [10], в соответствии

с которой важнейшими направлениями являются: увеличение продолжительности жизни и улучшение здоровья, повышение образовательного и профессионального уровня, обеспечение достойного уровня благосостояния. Результаты SWOT-анализа социально-экономического положения Воронежской области свидетельствуют об относительно высоком уровне человеческого потенциала и человеческого капитала. В составе сильных сторон выделена сложившаяся в Воронежской области система высшего образования, что подтверждается высокими рейтингами как в ЦФО (3-е место), так и в России (11-е место). В составе слабых сторон выделена депопуляция населения, что связано с половозрастной структурой. Средний возраст жителей области составляет 41,9 лет (РФ – 39,7 года), причиной чего в существенной степени является низкий уровень рождаемости. Кроме того, одной из слабых сторон является относительно низкий уровень производительности труда в промышленности.

Ответом на вызовы социально-трудовой сферы Воронежской области является сформированная в настоящее время законодательная и нормативно-правовая база для эффективного функционирования социального партнерства, обеспечивающая возможность мобильного и открытого для общественности диалога профсоюзов, органов исполнительной власти и работодателей, направленная на формирование и совершенствование модели устойчивого экономического развития региона, обеспечение принципов достойного труда и социальной справедливости.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, трансформация социально-экономического развития ориентирована на усиление социальной справедливости, основанной на инновационных процессах и занятости [11]. Одной из инноваций, на наш взгляд, является современная интерпретация использования общественного договора. Применение общественного договора, по нашему мнению, требует категориальной идентификации этого понятия, трансформации законодательно-нормативной базы, формирующей условия взаимодействия участников договора, отражения происходящих изменений в Стратегиях социально-экономического развития.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гроций Г. О праве войны и мира: Репринт с изд. 1956 г М.: Ладомир, 1994. 868 с.
2. Hayter S. Unions and collective bargaining, in J. Berg (ed.): Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century. Cheltenham, Edward Elgar, 2015. P. 95–122.
3. Егоров С.А. Международные стандарты социального диалога в сфере труда. Режим доступа: https://bstudy.net/695389/pravo/mezhdunarodnye_standarty_sotsialnogo_dialoga_sfere_truda
4. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998 г.) // Российская газета. 1998. 16 дек.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации <https://vladrieltor.ru/trudovoykodeks>.
6. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017-2020 гг. [Электронный ресурс]. <http://docs.cntd.ru/document/556323932> (дата обращения: 20.11.2018).
7. Anxo D., Bosch G., Rubery J. The welfare state and life transitions: A European perspective. Cheltenham/Northampton, Edward Elgar, 2008.
8. Berik G. Toward more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices. Исследовательский доклад по вопросам будущего сферы труда №2, серия исследовательских докладов по вопросам будущего сферы труда (Женева, МБТ).
9. Стратегия социально-экономического развития [Электронный ресурс]. <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/StrategTerPlanning/komplstplanning/stsubject/projects/201822053> (дата обращения: 20.11.2018).
10. Программа развития ООН (ПРООН) [Электронный ресурс]. http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/foreignEconomicActivity/economic_organization/russiaun/undp/ (дата обращения: 20.11.2018).
11. Frey C.B., Osborne M. Technology at work: The future of innovation and employment, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS). Oxford and New York: University of Oxford and CitiGroup, 2015.

REFERENCES

1. Grotius G. On the Law of War and Peace: Reprint ed. 1956 M.: Lodomir, 1994. - 868 p.
2. Hayter, P. 2015. "Trade unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): Labour markets, institutions and inequality: building a just society in the twenty-first century (Cheltenham, Edward Elgar), 95-122 p.
3. Egorov S.A. International standards of social dialogue at work. URL: https://bstudy.net/695389/pravo/mezhdunarodnye_standarty_sotsialnogo_dialoga_sfere_truda
4. ILO Declaration on fundamental principles and rights at work (Geneva, June 19, 1998) // "Rossiiskaya gazeta" ("Russian newspaper"). 1998. December 16.
5. Labor Code of the Russian Federation <https://vladrieltor.ru/trudovoykodeks>
6. The program of cooperation between the Russian Federation and the International Labor Organization for 2017-2020. [Electronic resource]. <http://docs.cntd.ru/document/556323932> (accessed: 11/20/2018).
7. Anxo, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2008. Social state and transitions to life: European perspective. (Cheltenham/Northampton, Edward Elgar)
8. Berik G. Toward more inclusive of economic well-being: Debates and practices. Research Paper on the Future of the World of Work No.2, a series of research reports on the future of the world of work (Geneva, ILO).
9. Strategy of social and economic development [Electronic source]. <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/StrategTerPlanning/komplstplanning/stsubject/projects/201822053> (accessed: 11/20/2018).
10. The United Nations development programme (UNDP) [Electronic resource]. http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/foreignEconomicActivity/economic_organization/russiaun/undp/ (accessed: 20.11.2018)
11. Frey C.B., Osborne M. Technology at work: The future of innovation and employment, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS). Oxford and New York: University of Oxford and CitiGroup, 2015).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Федченко Анна Александровна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономики труда и основ управления, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», Воронеж, Россия.
E-mail: faa1711@yandex.ru

ABOUT THE AUTHOR

Fedchenko Anna Aleksandrovna, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department of labor economics and bases of management, FSBEI of Higher Education "Voronezh State University", Voronezh, Russia.
E-mail: faa1711@yandex.ru

УДК 31

РОССИЙСКАЯ АРКТИКА: СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ И ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ

Н.А. Волгин,

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России,
Член Совета по Арктике и Антарктике при Совете Федерации ФС РФ, Москва, Россия
<https://orcid.org/000-0002-8337-4125>

Л.Н. Широкова,

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Л.Л. Мосина,

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Основу исследования составляют демографические процессы, происходящие на территориях, относящихся к российской Арктике, и особенности их социально-трудового развития. Подробно освещены меры по социально-экономическому развитию северных территорий, включая Арктику, в Указах Президента РФ и Постановлениях Правительства РФ на перспективу. В рамках статьи рассматриваются влияние природно-климатических условий на здоровье человека, вопросы привлечения и обеспечения субъектов РФ, относящихся к Арктике, квалифицированными рабочими кадрами и специалистами. Подчеркивается, что от обеспеченности арктических территорий трудовыми ресурсами зависит эффективность их социально-экономического развития.

Цель статьи – проанализировать и оценить социально-экономические факторы, влияющие на рынок труда и демографические процессы российской Арктики.

В статье отмечается, что сложившиеся неблагоприятные тенденции в российской Арктике, в частности несовершенство мер государственного регулирования в социально-экономических сферах, осложнения на трассе Северного морского пути, обусловили усиление оттока населения из большинства арктических территорий. Проведенный анализ средней заработной платы подтвердил тенденцию сокращения ее территориальных различий, при этом заработная плата без учета региональных выплат в большинстве арктических регионов становится значительно ниже среднероссийского уровня, и лишь в Ямало-Ненецком и Чукотском автономных округах несколько превышает его, что не компенсирует затраты, необходимые для жизнедеятельности населения в Арктике. По результатам исследования делается вывод, что для сохранения численности занятого населения в городах, городских поселениях арктической зоны первостепенное значение имеет обеспечение фактического преимущества в оплате труда, сокращение различий в уровне и качестве жизни и создание условий для увеличения продолжительности жизни населения.

Ключевые слова: Арктика, Северный морской путь, субъекты РФ, численность населения, естественный и миграционный прирост, трудоспособное население, рынок труда, потребность в работниках, средняя заработная плата, дифференциация заработной платы, районные коэффициенты, региональные выплаты.

RUSSIAN ARCTIC: SOCIAL AND LABOR AND DEMOGRAPHIC FEATURES OF THE DEVELOPMENT

Volgin N.A.,

Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor"
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation,
Member of the Council for the Arctic and Antarctic at the Federation Council of Federal Assembly of the Russian Federation
<https://orcid.org/000-0002-8337-4125>

Shirokova L.N.,

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

Mosina L.L.,

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

ABSTRACT

The study is based on the demographic processes in the territories of the Russian Arctic, and the features of their social and labor development. The measures on the socio-economic development of the northern territories, including the Arctic, are highlighted in the Decrees of the President of the Russian Federation and the Russian Federation Government Regulations for the future. The article discusses the impact of natural and climatic conditions on human health, issues of attracting and providing the subjects of the Russian Federation related to the Arctic with qualified personnel and specialists. It is emphasized that the effectiveness of their socio-economic development depends on the security of the Arctic territories with labor resources.

The purpose of the article is to analyze and assess the socio-economic factors affecting the labor market and demographic processes in the Russian Arctic.

The article notes that the current unfavorable trends in the Russian Arctic, in particular, the imperfect measures of state regulation in socio-economic areas, complications along the Northern Sea Route, have led to increased outflow of the population from most of the Arctic territories. The analysis of the average wage confirmed the tendency to reduce its territorial differences. At the same time, in most Arctic regions wages without regional payments have become significantly lower than the average Russian level. It is only slightly exceeded in the Yamalo-Nenets and Chukotka Autonomous Districts, which does not compensate for the costs necessary for the life of the population in the Arctic. The study concludes that to preserve the number of the employed in cities and urban settlements of the Arctic zone it is necessary to ensure the actual wage advantage, to reduce differences in living standards and quality of life and create conditions for increasing the life expectancy of the population.

Keywords: Arctic, Northern Sea Route, subjects of the Russian Federation, population size, natural and migration gain, working-age population, labor market, need for workers, average wage, wage differentiation, regional coefficients, regional payments.

ВВЕДЕНИЕ

Арктика – единый физико-географический район земли, примыкающий к Северному полюсу и включающий окраины материков Евразии и Северной Америки, почти весь Северный Ледовитый океан с островами, а также прилегающие части Атлантического и Тихого океанов, занимает территорию в 21,3 млн кв. км. Природа Арктики имеет свои особенности: низкий радиационный баланс, полярная ночь и полярный день, близкие к 0 °С. средние температуры летних месяцев при отрицательной среднегодовой температуре, преобладание тундровой растительности и арктических пустынь. В Арктике имеется колоссальное количество неразработанных энергоресурсов – нефти и газа, а также никеля, золота и других важнейших минерально-сырьевых и топливно-энергетических ресурсов. На российскую Арктику приходится более 200 млрд. т прогнозных запасов углеводородного сырья.

Особое геополитическое положение, огромный ресурсный потенциал и планетарное экологическое значение Арктики делают ее регионом особых стратегических интересов ведущих арктических стран мира в XXI в. Как считают специалисты, борьба за ресурсы арктического шельфа и морские коммуникации станет напряженной. Это будет соперничество в первую

очередь технологий, хозяйственных систем и способности защищать суверенитет силовыми методами [1].

Глобальные последствия изменений, происходящих в Арктике, ставят мировое сообщество перед необходимостью создать сеть арктических опорных наблюдений, инициаторами которого является вместе с Арктическим советом восемь арктических государств (Канада, Дания, Исландия, Финляндия, Норвегия, России, Швеция и США). Цель наблюдения состоит в изучении изменения окружающей среды и их влияния на социальные и иные условия жизни человека [2].

В последние годы в российской Арктике наметились определенные негативные тенденции. Происходит снижение разведанных запасов полезных ископаемых при стабилизации или даже некотором увеличении добычи, усиливается технологическая отсталость отечественных компаний, в первую очередь освоения арктического шельфа.

Значительно осложнилась обстановка на трассе Северного морского пути, особенно в восточном секторе. В западном секторе Арктики наблюдается значительное оживление за счет перевозки сжиженного газа и других природных ресурсов. Осложнение вызвано отсутствием атомных ледоколов. Кроме того, существующая

система государственного управления в Арктической зоне Российской Федерации недостаточно скоординирована. Несовершенство мер государственного регулирования в экономической и социальной сферах привело к критическому состоянию базовой транспортной, промышленной, пограничной, информационной, научной и социальной инфраструктур, что обусловило значительный отток населения из региона, который продолжается и в настоящее время.

Формирование масштабных и конкурентоспособных проектов, способных не только привлечь зарубежные и отечественные инвестиции, но и квалифицированных рабочих и специалистов, потребует существенного улучшения условий труда и жизни населения на арктических территориях.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ АРКТИКИ

Стратегия, цели и задачи освоения арктических территорий в перспективе изложены в Основах государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2020 года и дальнейшую перспективу, утвержденных Президентом Российской Федерации 18.09.2008. В качестве основных мер по реализации государственной политики в области социально-экономического развития Арктической зоны России предложены:

- стимулирование реализации новых проектов хозяйственного освоения арктических территорий путем их софинансирования за счет бюджетов различных уровней бюджетной системы России и внебюджетных источников, обеспечение государственных гарантий оплаты труда, в том числе при осуществлении работ вахтово-экспедиционным методом;
- модернизация объектов социальной инфраструктуры, включая учреждения образования, здравоохранения, а также развития жилищного строительства, в том числе в рамках реализации приоритетных национальных проектов;
- обеспечение подготовки и переподготовки специалистов в системе высшего и среднего специального образования для работы в арктических условиях, уточнение государственных социальных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в Арктической зоне Российской Федерации;
- обеспечение доступности и качества медицинского обслуживания всех групп насе-

ления, проживающих и работающих в Арктической зоне Российской Федерации, в том числе за счет расширения системы фельдшерской и первой медицинской помощи.

Во исполнение Основ государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2020 года и дальнейшую перспективу разработаны «Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2020 года» (от 20.02.2013) и государственная программа «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации на период до 2020 года», утвержденная постановлением Правительства РФ от 21.04.2014 № 366.

Для реализации государственной программы Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации на период до 2020 года» Указом Президента РФ от 02.05.2014 № 296 «О сухопутных территориях Арктической зоны Российской Федерации» выделены сухопутные территории Арктики, а Указом Президента РФ от 27.06.2017 № 287 к арктической зоне отнесены также территории муниципальных районов Республики Карелия, прилегающие к Белому морю: Беломорского, Кемского и Лоухского. Это позволяет наиболее точно определить численность населения в Арктике и факторы, влияющие на ее изменение.

Учитывая, что многие социально-экономические показатели развития северных и восточных регионов не выполняются или выполняются с опозданием, после избрания Президента РФ на новый срок в 2018 г. им подготовлены новые указы, в частности Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», утвержденный 07.05.2018 № 204, в котором среди национальных целей развития Российской Федерации определены:

- обеспечение устойчивого естественного роста численности населения Российской Федерации;
- повышение ожидаемой продолжительности жизни населения до 78 лет (к 2030 году – до 80 лет);
- обеспечение устойчивого роста реальных доходов населения и др.

Кроме того, к приоритетным проектам отнесен национальный проект «Демография», рассмотрение которого является весьма актуальным для северных и арктических территорий.

В развитие данного Указа Президента РФ подготовлены «Основы государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденные 16.01.2017 № 13, а распоряжением Правительством РФ от 05.06.2017 № 1166-р утвержден план реализации Основ государственной политики регионального развития РФ на период до 2025 года. Кроме того, Указом Президента РФ от 31.12.2018 № 622 утверждена «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы», в которой предусмотрено, что «основным источником восполнения населения Российской Федерации и обеспечения национальной экономики трудовыми ресурсами должно оставаться его естественное воспроизводство. Миграционная политика является вспомогательным средством для решения демографических проблем».

В Государственной Думе и Совете Федерации ФС РФ ставится вопрос о создании Арктического кодекса РФ, объединяющего решение нормативных правовых вопросов повышения уровня жизни населения, развития социальных, жилищных, транспортных и иных услуг [3]. Кроме того, для экономического развития арктических территорий важное значение имеет восстановление и дальнейшее освоение Северного морского пути (далее СМП). Это самый короткий путь из Европы в Азию. Об этом напомнил Председатель Правительства РФ Д.Н. Медведев во время посещения порта Сабетта на Ямале [4]. С завершением проекта «Ямал СПГ» в 2,5 раза увеличится доля России на мировом рынке природного сжиженного газа и достигнет 10%. Одновременно это позволит увеличить нагрузку на СМП, особенно в западном направлении.

Стратегической целью СМП является полноценное его использование в интересах удовлетворения внутренних потребностей российской экономики. Предстоит связать в единую транспортную сеть крупные реки Сибири, модернизировать портовую, железнодорожную и речную инфраструктуру, создать опорные пункты на всем протяжении СМП. От Мурманска до бухты Провидения Чукотского автономного округа насчитывается свыше 50 портов и портпунктов, в западном направлении – от Мурманска до Архангельска, Сабетта, а в восточной части – от городских поселений Игарка, Дудинка, Хатанга, Тикси, Певек до бухты Провидения. За годы экономических реформ и ослабления деятельности СМП численность населения в большинстве городов и

поселков снизилась в несколько раз. Например, численность населения на 01.01.2018 по сравнению с переписью 1989 г. в пгт Диксон уменьшилась в 8 раз, г. Игарка – в 4 раза, г. Певек – в 3,1 раза, пгт Тикси и Провидения – в 2,6 раза. Поэтому предусмотренное в перспективе возобновление и увеличение перевозок по СМП требуют создания и преимущественно обновления их инфраструктуры, т.е. создания нормальных условий для жизнедеятельности работников, постоянно проживающих в указанных населенных пунктах или выполняющих работы вахтовым методом.

При этом обеспечение бесперебойного функционирования СМП в тяжелых природно-климатических условиях Арктики невозможно без ледокольного флота. В настоящее время в Арктике функционирует 8 ледоколов: 4 атомных и 4 дизельных. Для круглогодичной эксплуатации требуется, по оценкам Росатомфлота, 13 ледоколов, позволяющих прокладывать коридор для прохода судов шириной до 50 м. Однако в современных условиях, пока отсутствуют судостроительные предприятия, способные строить атомные ледоколы типа «Лидер», и недостаточно государственное финансирование, возможно вложение финансовых средств иностранных и частных инвесторов [5].

НАСЕЛЕНИЕ И ДЕМОГРАФИЯ

Следует отметить, что субъекты РФ, вошедшие полностью или частично в Арктическую зону, значительно различаются по экономическому развитию и наличию научного и технологического потенциала. Мурманская область, северные районы Архангельской области, прежде всего города Архангельск и Северодвинск, имеют научную базу для проведения научных исследований и выполнения геологоразведочных работ, образовательные учреждения для подготовки специалистов для работы в Арктике и развитую производственную инфраструктуру для обслуживания Северного морского пути. Экономически и финансово самостоятельны (устойчивы) нефтегазодобывающие Ненецкий и Ямало-Ненецкий автономные округа, а на арктических территориях ряда субъектов РФ [Республик Коми и Карелии, севере Республики Саха (Якутия)] происходит закрытие предприятий, организаций и поселков при них. Это отражается на изменении численности населения и его демографической структуры в Арктике.

Данные переписей населения и оценки Росстата на начало года свидетельствуют, что при росте численности населения России в последние

Таблица 1 / Table 1

Численность населения Российской Федерации, в том числе районов Крайнего Севера, приравненных к ним местностей, включая Арктику / Population of the Russian Federation, including the region of the Far North equated to them areas including the Arctic

Годы переписи или оценки	Численность населения, тыс. человек			В % к Российской Федерации	
	Российская Федерация	Районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности	в том числе Арктика	Районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности	в том числе Арктика
1989	147021,9	12235,5	3373,2	8,3	2,3
2002	145166,7	10858,5	2618,6	7,5	1,8
2010	142905,2	10165,3	2481,4	7,1	1,7
На 01.01.2014	143666,9	10170,3	2400,6	7,1	1,7
На 01.01.2017	146804,4	9953,7	2371,7	6,8	1,6
На 01.01.2018	146880,4	9920,9	2406,6	6,75	1,6

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных Росстата [6] / It is made by authors on the basis of data of Rosstat [6].

Примечание: Данные Росстата о численности населения по результатам переписей населения 1989, 2002 и 2010 годов и оценки численности населения по муниципальным образованиям на начало 2018 года.

Таблица 2 / Table 2

Численность населения в арктических субъектах РФ / Population in the Arctic territorial subjects of the Russian Federation

Наименование субъектов РФ	Численность населения по переписи и на дату, тыс. человек				Изменение численности населения, %	
	1989 г.	2002 г.	2010 г.	На 01.01.2018 г.	2010 г. к 1989 г.	2018 г. к 2010 г.
Субъекты РФ, полностью отнесенные к Арктической зоне						
Мурманская область	1164,6	892,5	796,1	753,6	68,3	94,7
Ненецкий АО	53,9	41,5	42,6	44,0	78,1	103,2
Ямало-Ненецкий АО	494,8	507,0	522,8	538,5	105,7	103,0
Чукотский АО	163,9	53,8	50,5	49,3	30,8	97,6
Субъекты РФ, частично отнесенные к Арктической зоне						
Архангельская область	1569,7	1339,5	1185,4	1111,0	78,2	93,7
Республика Карелия	790,2	716,3	654,2	622,5	81,4	95,2
Республика Коми	1250,8	1018,7	901,6	840,9	72,0	93,3
Красноярский край	3038,6	2966,0	2828,2	2876,5	93,1	101,7
Республика Саха (Якутия)	1094,1	949,3	958,3	964,3	87,6	100,6

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных Росстата [7] / It is made by authors on the basis of data of Rosstat [7].

годы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, включая Арктику, происходит постоянное уменьшение численности населения. Некоторое увеличение численности населения в Арктике произошло лишь в 2018 г., что обусловлено включением в нее трех районов Республики Карелия и незначительным увеличением его численности в Ямало-Ненецком АО (табл. 1).

В табл. 2 представлены данные об изменении численности населения за период с 1989 г. по

2018 г. в субъектах РФ, полностью или частично отнесенных к зоне Арктики.

Из приведенных в табл. 2 данных следует, что численность населения на арктических территориях между переписями населения уменьшилась во всех субъектах РФ, за исключением Ямало-Ненецкого АО, а на 01.01.2018 по сравнению с 2010 г. возросла в Ненецком и Ямало-Ненецком АО, а также в Красноярском крае и Республике Саха (Якутия).

Рост численности населения в целом по Рос-

Таблица 3 / Table 3

Рождаемость, смертность и естественный прирост населения в России / Birth rate, mortality and natural growth of the population in Russia

Годы	Тыс. человек			В расчете на 1000 человек населения		
	Родившиеся	Умершие	Естественный прирост	Родившиеся	Умершие	Естественный прирост
1980	2 202,8	1 525,8	677,0	15,9	11,0	4,9
1990	1 988,9	1 655,9	333,0	13,4	11,2	2,2
1999	1 214,9	2 144,3	-929,6	8,3	14,7	-6,4
2000	1 266,8	2 225,3	-958,5	8,7	15,3	-6,6
2005	1 457,4	2 303,9	-846,5	10,2	16,1	-5,9
2010	1788,9	2028,5	-239,6	12,5	14,2	-1,7
2013	1901,2	1878,3	+22,9	13,3	13,1	+0,2
2017	1689,9	1824,3	-134,4	11,5	12,4	-0,9

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных Росстата [8, 9, 10] / It is made by authors on the basis of data of Rosstat [8, 9, 10].

Таблица 4 / Table 4

Естественный прирост населения в субъектах РФ, имеющих арктические территории (в расчете на 1000 человек населения) / Birth rate, mortality and natural increase of the population in Russia

Субъекты РФ	Родившиеся				Умершие				Естественный прирост			
	Годы											
	1990	2000	2010	2017	1990	2000	2010	2017	1990	2000	2010	2017
<i>Субъекты РФ, полностью отнесенные к Арктической зоне</i>												
Мурманская область	11,2	8,6	11,1	10,3	5,8	11,6	11,4	11,0	+5,4	-0,3	-0,3	-0,7
Ненецкий АО	17,7	13,2	16,7	15,3	7,4	12,9	11,9	8,5	+10,3	+0,3	+4,8	+6,8
Ямало-Ненецкий АО	16,4	11,7	15,1	14,0	3,3	5,6	5,3	4,9	+13,1	+6,1	+9,8	+9,1
Чукотский АО	13,8	11,5	15,6	13,2	3,7	9,6	14,8	9,1	+10,1	+1,9	+0,8	+4,1
<i>Субъекты РФ, частично отнесенные к Арктической зоне</i>												
Архангельская область	13,5	8,8	12,6	10,5	9,8	16,3	14,6	13,1	+3,7	-7,5	-2,0	-2,6
Республика Карелия	13,3	8,7	11,5	10,3	10,2	16,5	14,5	14,5	+3,1	-7,8	-3,8	-4,2
Республика Коми	13,6	9,4	12,3	11,5	7,5	12,9	12,7	11,7	+6,1	-3,5	-0,2	-0,2
Красноярский край	13,8	9,3	13,3	12,4	9,3	14,8	13,2	12,5	+4,5	-5,5	+0,1	+0,1
Республика Саха (Якутия)	19,4	13,7	16,9	14,4	6,7	9,7	9,9	8,1	+12,7	+4,0	+6,8	+7,3

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных Росстата [9, 10, 11] / It is made by authors on the basis of data of Rosstat [9, 10, 11].

сии и субъектах РФ, отнесенных к Арктике, происходит за счет естественного и миграционного прироста (убыли) населения. Уменьшение численности населения как в целом по России, так и в северных субъектах РФ обусловлено снижением рождаемости и увеличением смертности (табл. 3).

Рождаемость населения в целом по России была самой высокой в 60-е (послевоенные) годы и в 80-е, когда в детородный возраст вступило

население, родившиеся после окончания войны. «Дно» снижения рождаемости приходится на 1999 г., когда численность родившихся составила 1214,9 млн человек, т.е. только 61% к 1990 г. В субъектах РФ, имеющих арктические территории, естественный прирост населения за годы экономических реформ был отрицательным в Архангельской, Мурманской областях и Республике Карелия, а положительным – в нефтегазодобывающих автономных округах, Чукотском

Таблица 5 / Table 5

Миграционный прирост населения, тыс. человек / Migration increase in population (people)

Субъекты РФ	Годы						
	1994	2001	2005	2008	2012	2016	2017
Российская Федерация, тыс.чел.	850,6	481,8	107,4	242,1	294,9	261,9	211,8
<i>Субъекты РФ, полностью отнесенные к Арктической зоне</i>							
Мурманская область	-13405	-7998	-5177	-7417	-7925	-3754	-3313
Ненецкий АО	-1447	-30	-59	-150	50	-289	-181
Ямало-Ненецкий АО	+12982	+233	-69	-4014	-1127	-3202	-2685
Чукотский автономный округ	-13629	-1460	-379	-874	-336	-306	-870
<i>Субъекты РФ, частично отнесенные к Арктической зоне</i>							
Архангельская область	-2234	-4887	-5044	-6519	-10294	-5507	-6978
Республика Карелия			+74	+332		-688	-1613
Республика Коми	-14422	-5243	-7312	-9119	-10780	-6218	-8594
Красноярский край	-50	-2676	-5697	1542	3793	+4271	+677
Республика Саха (Якутия)	-31063	-6647	-5084	-7467	-8359	-3774	-4222

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных Росстата [12] / It is made by authors on the basis of data of Rosstat [12].

ав тономном округе и Республике Саха (Якутия) (табл. 4).

За последние годы увеличение численности населения России происходит за счет миграционного притока населения из-за рубежа, до 2014 г. преимущественно из стран ближнего зарубежья, т.е. наших соотечественников из стран СНГ, в последующие годы из стран дальнего зарубежья (Китай, Вьетнам, КНДР, Турция и др.). Если в целом по России сальдо миграции было всегда положительным, то в субъектах РФ, отнесенных к Арктической зоне, миграционный прирост сохраняется отрицательным, кроме Красноярского края, имеющего незначительную долю численности населения и работающих в Арктике в общей численности населения края (табл. 5).

Арктические территории, как северные и дальневосточные, всегда осваивались молодежью. В 60-70 годы прошлого века привлечение рабочей силы для освоения природных ресурсов осуществлялось посредством комсомольско-молодежныхстроек и организованного набора, поэтому большая часть населения была в активном трудовом возрасте 0–39 лет). В северных субъектах РФ, включая Арктику, традиционно сложился более высокий удельный вес численности населения трудоспособного возраста. В годы перестройки произошел отток трудоспособного населения и преимущественно в молодом возрасте, поэтому доля населения в активном трудовом возрасте уменьшалась и постепенно увеличивалась доля населения за пределами

трудоспособного возраста. В 2016 г. по сравнению с 2000 г. доля трудоспособного населения уменьшилась в Российской Федерации с 60,2 до 56,7%, а также во всех субъектах РФ, отнесенных к арктическим территориям полностью или частично. За эти годы в Мурманской области доля трудоспособного населения уменьшилась с 67,9 до 59,7%, в Ямало-Ненецком автономном округе – с 69,9 до 65,1% и т.д. Это обусловлено двумя факторами: увеличением численности родившихся и лиц, выходящих за пределы трудоспособного возраста.

Как отмечено выше, обобщающей характеристикой изменения возрастной структуры населения является динамика показателей демографической нагрузки на трудоспособное население, т.е. соотношение лиц моложе и старше трудоспособного возраста к численности трудоспособного населения (табл. 6).

В России за годы экономических реформ уменьшалась демографическая нагрузка на трудоспособное население за счет детей (0–15 лет) и возросла за счет лиц старше трудоспособного возраста (пенсионеров). Учитывая, что до 1990 г. северные регионы заселялись преимущественно молодежью, а старшее поколение выезжало в регионы с благоприятными условиями для проживания, нагрузка на лиц трудоспособного возраста уменьшалась. В последние годы ситуация изменилась из-за невозможности пенсионеров покинуть северные и арктические территории и приобрести жилье в регионах с благоприятными природно-климатическими условиями, поэто-

Таблица 6 / Table 6

Коэффициенты демографической нагрузки (оценка на конец года) / Coefficients of demographic loading (assessment on the end of the year)

Наименование субъектов Российской Федерации	На 1000 лиц трудоспособного возраста приходилось человек							
	моложе трудоспособного возраста				старше трудоспособного возраста			
	Годы							
	1990	2000	2010	2016	1990	2000	2010	2016
Российская Федерация	429	323	264	323	335	339	362	411
<i>Субъекты РФ, полностью вошедшие в Арктику</i>								
Мурманская область	405	278	249	310	145	195	283	364
Ненецкий АО	514	415	361	428	122	174	229	308
Ямало-Ненецкий АО	495	366	315	370	37	64	113	168
Чукотский АО	437	345	334	362	41	94	154	220
<i>Субъекты РФ, частично вошедшие в Арктику</i>								
Архангельская область	457	322	276	338	276	294	357	474
Республика Карелия	440	313	263	329	292	305	375	482
Республика Коми	449	325	276	348	174	215	274	377
Красноярский край	451	335	273	337	246	271	315	389
Республика Саха (Якутия)	529	439	365	422	116	157	201	279

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных Росстата [13] / It is made by authors on the basis of data of Rosstat [13].

му в анализируемых арктических субъектах РФ возросла демографическая нагрузка на трудоспособное население преимущественно за счет лиц старше трудоспособного возраста.

Отрицательной проблемой остается выезд населения из закрывающихся населенных пунктов. Для снижения напряженности с выездом населения и из-за отсутствия средств у местных бюджетов для оказания материальной помощи населению был принят Федеральный закон от 17.07.2011 № 211-ФЗ «О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из закрывающихся населенных пунктов в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях». Право на получение жилищных субсидий имеют граждане, проживающие в закрывающемся населенном пункте на дату принятия органом государственной власти субъекта РФ решения о его закрытии, независимо от стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Постановка на учет граждан, имеющих право на получение жилищных субсидий, и определение размера жилищных субсидий осуществляются органами государственной власти субъекта РФ по месту жительства граждан. Право граждан на получение жилищных субсидий подтверждается государственным жилищным сертификатом, который является именованным документом

и предоставляется гражданину только один раз. Порядок предоставления жилищных субсидий гражданам, выезжающим из закрывающихся населенных пунктов, устанавливается Правительством РФ.

Учитывая ограниченность средств местных бюджетов на жилищные субсидии, жителям закрывающихся населенных пунктов дополнительно после издания федерального закона из средств федерального бюджета выделяются средства на очередной финансовый год и плановый период. В п. 4 ст. 8 Федерального закона от 29.11.2018 № 459-ФЗ «О федеральном бюджете на 2019 год и плановый период 2020 и 2021 годов» (приложение 26) предусмотрены средства субъектам РФ на осуществление социальных выплат для приобретения жилья гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, а также гражданам, выехавшим из указанных районов и местностей не ранее 01.01.1992 г. Например, Республике Коми на 2019 г. выделено 633,0 млн руб., Мурманской области – 289,5 млн, Томской области – 249,1 млн, Ямало-Ненецкому автономному округу – 79,0 млн, Чукотскому АО – 19,0 млн. рублей. Выделенные субсидии позволяют переселять старшее поколение, особенно из закрывающихся небольших поселений.

Таблица 7 / Table 7

Потребность в работниках и численность выпускников образовательных учреждений и безработных в 2014 и 2016 гг. / Need for workers and number of graduates of educational institutions and the unemployed in 2014 and 2016.

Наименование субъектов Российской Федерации	Потребность в работниках, человек				Численность, тыс. человек			
	В октябре (по данным выборочного обследования)		По заявкам работодателей на конец года		Выпускников образовательных учреждений		Безработных	
	Годы							
	2014	2016	2014	2016	2014	2016	2014	2016
Российская Федерация, тыс. чел.	820,6	637,6	1396,4	1175,6	2080,2	1828,8	3889,4	4243,5
Субъекты РФ, полностью вошедшие в Арктическую зону								
Мурманская область	5679	6129	8549	9626	10,0	6,6	30,7	34,3
Ненецкий АО	913	652	376	629	0,2	0,3	1,2	2,0
Ямало-Ненецкий АО	7491	8104	12920	10356	3,8	2,6	10,3	8,4
Чукотский АО	1373	1406	1318	806	0,6	0,2	1,1	1,1
Субъекты РФ, частично вошедшие в Арктическую зону								
Архангельская область	6954	5496	11057	8591	14,7	12,0	43,1	40,2
Республика Карелия	3262	3069		3899		6,2		30,2
Республика Коми	6926	5379	12148	8570	13,4	9,6	28,7	40,4
Красноярский край	17985	15230	29641	33853	40,9	32,6	29,6	90,2
Республика Саха (Якутия)	6144	4240	10628	6822	14,3	11,2	10,6	35,0

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных Росстата [15] / It is made by authors on the basis of data of Rosstat [15].

Примечание: В статотчетности 2014 г. численность выпускников образовательных учреждений учитывалась по численности выпускников начального, среднего и высшего профессионального образования, а в 2016 г. – численность выпуска квалифицированных рабочих и служащих, специалистов среднего звена, бакалавров, специалистов и магистров.

РЫНОК ТРУДА

При растущем интересе государства к северным и арктическим территориям ставится вопрос об обеспеченности предприятий и организаций трудовыми ресурсами для масштабного стратегического развития указанных территорий [14].

Главным в определении рынка степени развитости труда является складывающаяся система взаимоотношений работодателя, нуждающегося в рабочей силе, с работником, предлагающим свою рабочую силу в данный момент времени. По определению Международной организации труда (МОТ), рынок труда – сфера, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда. При этом предметом торга выступает определенный вид способностей работника, обладающего квалификацией, знаниями и умением, и их обмен на денежный эквивалент жизненных средств, т.е. на заработную плату.

В последние годы в условиях некоторого улучшения экономического положения в России, роста валового регионального продукта, откры-

тия и освоения новых месторождений полезных ископаемых увеличилась потребность в рабочей силе, прежде всего в квалифицированных рабочих и специалистах. О потребности в работниках в арктических субъектах РФ можно судить по данным выборочных обследований Росстата, которые проводятся в октябре раз в два года. По данным выборочных обследований, можно определить увеличение или уменьшение количества рабочих мест в субъектах РФ. В октябре 2016 г. по сравнению с октябрём 2014 г., в частности, в целом по России число рабочих мест сократилось на 9,1%. Число рабочих мест в арктических субъектах РФ возросло только в нефтегазо-добывающих автономных округах: Ненецком – на 9,1%, Ямало-Ненецком – на 20,5%.

Потребность в работниках, заявленная работодателями на 01.07.2018 по сравнению с заявками работодателей на 01.07.2016 г., в Мурманской области увеличилась на 37,3%, в Ямало-Ненецком АО – на 6,8, Ненецком АО – на 4,3 и Чукотском АО – на 12,0% при снижении потребности в рабочей силе в Республиках Карелия и Коми соответственно на 4,2 и 4,7%. Предприятия и ор-

Таблица 8 / Table 8

Продолжительность жизни при рождении, лет / Life expectancy at the birth (years)

Наименование субъектов РФ	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2012 г.	2016 г.	В том числе	
						мужчин	женщин
Российская Федерация	65,34	65,30	68,94	70,24	71,87	66,50	77,06
Субъекты РФ, полностью отнесенные к Арктической зоне							
Мурманская область	64,51	63,82	68,43	69,81	70,94	65,71	75,61
Ненецкий АО	60,57	63,01	64,92	68,21	71,08	63,86	78,36
Ямало-Ненецкий АО	66,71	68,21	70,05	70,66	72,13	67,15	77,01
Чукотский автономный округ	60,17	58,09	57,49	60,79	64,42	59,73	69,58
Субъекты РФ, частично отнесенные к Арктической зоне							
Архангельская область	62,93	62,93	67,89	69,65	70,80	64,96	78,36
Республика Карелия	62,88	62,06	67,95	68,0	69,78	63,72	74,75
Республика Коми	63,53	62,27	66,87	68,33	69,45	63,81	75,14
Красноярский край	62,45	63,11	67,57	68,42	70,01	64,32	75,67
Республика Саха (Якутия)	63,66	64,70	65,36	67,93	70,84	65,78	75,98

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных Росстата [17, 18] / It is made by authors on the basis of data of Rosstat [17, 18].

ганизации в указанных субъектах РФ могут быть обеспечены специалистами и рабочими за счет выпускников учебных заведений и безработных (после их переподготовки). В табл. 7 приведены сравнительные данные о потребности в работниках и источниках их покрытия.

Потребность предприятий и организаций в работниках, как правило, удовлетворяется за счет выпускников образовательных учреждений, безработных после их подготовки и переподготовки службами занятости населения, а также самозанятых. Следует отметить, что в России и арктических субъектах РФ в последние годы были закрыты филиалы организаций среднего и высшего образования, а также учебных заведений по подготовке рабочих и служащих, поэтому выпускники работающих (действующих) учебных заведений могут не полностью удовлетворять потребности предприятий и организаций кадрами, особенно в субъектах РФ, полностью отнесенных к Арктике. Выпускники школ (молодое поколение), имея ограниченные возможности для получения высшего и среднего профессионального образования, покидают арктические города и поселки, уезжая на учебу в густонаселенные и обжитые регионы России.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЖИЗНИ

Природно-климатические условия Арктики отражаются на здоровье населения и продолжи-

тельности его жизни. Предусмотренная в Указе Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» задача повышения ожидаемой продолжительности жизни до 75 лет (к 2030 г. – до 80 лет) для северных, особенно арктических, территорий трудно достижима. Это обусловлено тем, что практически на Севере снижено качество здоровья населения, так как на семь-десять лет раньше происходит истощение резервных потенциалов физиологических функций (в особенности репродуктивных способностей), т.е. наступает преждевременная старость [16]. В 2016 г. самая низкая продолжительность жизни при рождении была в Чукотском автономном округе, которая составила у мужчин 59,73 года, Ненецком автономном округе – 63,86 года против 77,35 года в Республике Ингушетия и 66,5 года в целом по России (табл. 8).

В большинстве северных зарубежных стран продолжительность жизни населения значительно превышает среднероссийские показатели. Например, в 2015 г. продолжительность жизни при рождении в Канаде составила у всего населения 82,1 года, в Норвегии – 82,5 года, в Дании – соответственно 80,1 года, в Финляндии – 81,4 года [19]. Повышению продолжительности жизни населения в России может способствовать выполнение предложений, предусмотренных в национальном проекте «Демография».

Таблица 9 / Table 9

**Среднемесячная заработная плата работников и ее дифференциация за период 2000–2017 гг. /
Average monthly wage payments of workers and its differentiation for the period 2000–2017.**

Наименование субъектов РФ	Среднемесячная заработная плата, руб.				Дифференциация средней заработной платы к Российской Федерации, в %			
	2000 г.	2010 г.	2016 г.	2017 г.	2000 г.	2010 г.	2016 г.	2017 г.
Российская Федерация	2223,4	20952,2	36748	39144	100,0	100,0	100,0	100,0
Субъекты РФ, полностью отнесенные к Арктической зоне								
Мурманская область	3746,9	29307,8	48715	51450	168,5	139,9	132,6	131,4
Ненецкий автономный округ	5065,9	47349,4	71908	74262	227,8	226,0	196,7	189,7
Ямало-Ненецкий автономный округ	8964,7	52618,8	83832	89834	403,2	251,1	228,1	229,5
Чукотский автономный округ	5686,5	46865,7	85678	92368	255,8	223,7	239,2	236,0
Субъекты РФ, частично отнесенные к Арктической зоне								
Архангельская область	2621,0	22192,1	38361	40511	117,9	105,9	104,4	103,5
Республика Карелия			32591	34779			88,7	88,8
Республика Коми	3858,6	26139,8	43427	45455	173,5	124,8	118,2	116,1
Красноярский край	3503,4	23254,2	38361	40929	157,6	111,0	104,4	104,6
Республика Саха (Якутия)	4539,1	28708,0	58504	62011	204,2	137,0	159,2	158,4

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных Росстата [20, 21] / It is made by authors on the basis of data of Rosstat [20, 21].

ОПЛАТА ТРУДА И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ

Следует отметить, что привлечению специалистов и квалифицированных рабочих, особенно молодежи, в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, включая Арктику, способствовали действующие гарантии и компенсации для лиц, работающих в этом регионе, а для закрепления в регионе – фактические преимущества в оплате труда и уровне жизни населения. Особенно это важно при работе в арктических регионах с тяжелыми условиями труда и при вахтовом методе выполнения работ в отрыве от семьи. Однако в последние годы отмечается снижение преимуществ в оплате труда, а тем более в уровне жизни населения в широком его понимании.

Изменение уровня и дифференциации средней заработной платы работников, занятых на предприятиях и в организациях арктических территорий, а также частично отнесенных к ним, приведены в табл. 9.

Согласно таблице, данные подтверждают намевшуюся в последние годы тенденцию сокращения различий в средней заработной плате работников, занятых на северных и арктических

территориях. Это особенно относится к арктическим автономным округам. Например, различия в средней заработной плате работников в Ямало-Ненецком автономном округе по сравнению со средней по России сократились в 2017 г. против 2000 г. с 403,2 до 229,5%, т.е. практически в 1,8 раза, в Мурманской области – со 168,5 до 131,4%, Республике Саха (Якутия) – 204,2 до 158,4% [22].

В определенной мере это объясняется тем, что занижается та часть заработной платы, на которую начисляются районные коэффициенты и процентные надбавки, и это подтверждается данными единовременных статистических обследований за октябрь 2007 и 2017 гг. (см. рисунок).

Представленные на рисунке данные показывают, что практически в большинстве сравниваемых субъектах РФ в 2017 г. по сравнению с 2007 г. сократилась дифференциация средней начисленной заработной платы. В октябре 2017 г. в арктических субъектах РФ средняя заработная плата работников превышала среднюю по России от 1,23 раза в Мурманской области до 2,1 раза в Чукотском автономном округе, а без учета региональных выплат в Мурманской

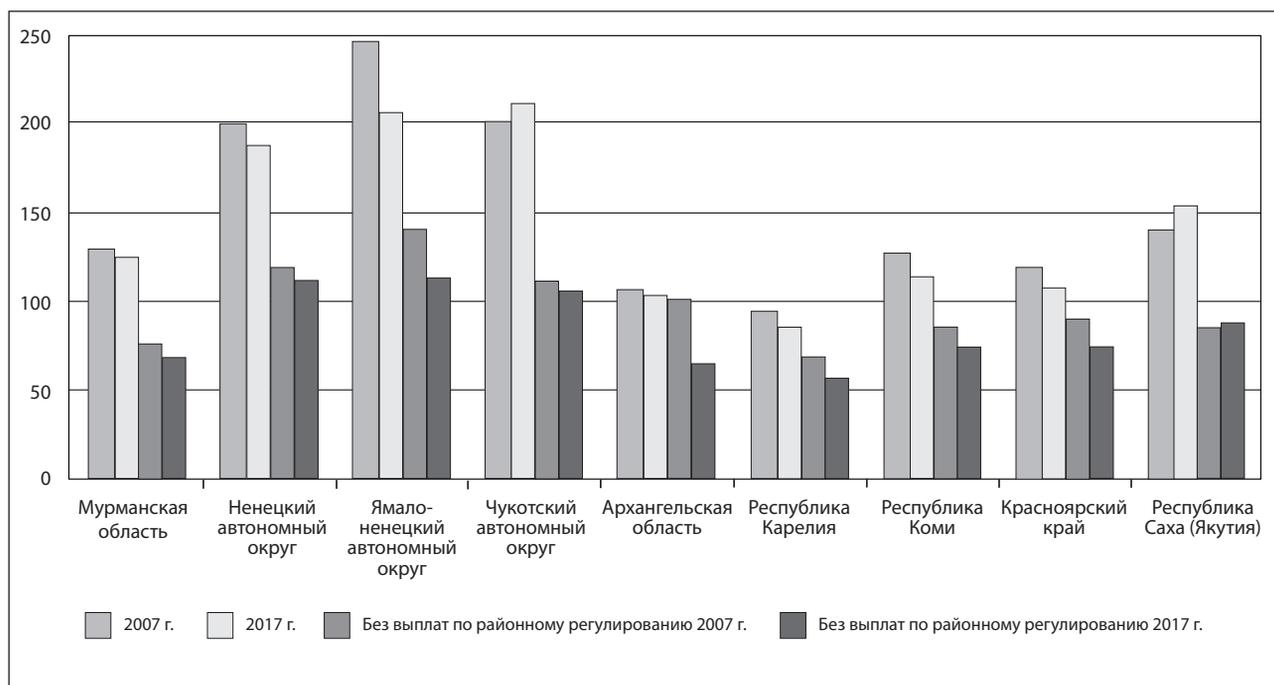


Рис. / Fig. Дифференциация средней заработной платы в регионах к РФ, в % / Differentiation of the average salary as a percentage to the Russian Federation

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных Росстата [23] / It is made by authors on the basis of data of Rosstat [23].

области средняя заработная плата стала ниже среднероссийского уровня на 31,4%, в Чукотском автономном округе превышала его лишь на 4,1%. В субъектах РФ, где имеются отдельные муниципальные образования, отнесенные к арктическим территориям, различия в средней заработной плате работников без региональных выплат снизились по сравнению со средней по России до 65,9% в Архангельской области и до 86,6% в Республике Саха (Якутия). Кроме того, в последние годы происходит снижение реальной заработной платы и денежных доходов населения (табл. 10).

После требования Президента РФ о выполнении его майских указов 2012 г., реальная заработная плата в 1-м полугодии 2018 г. возросла в целом по России и во всех субъектах РФ. В то же время реальные доходы населения растут значительно медленнее и в 1-м полугодии 2018 г. не выросли в субъектах РФ, полностью отнесенных к Арктике. Численность населения даже в крупных городах и поселениях невозможно сохранить без повышения уровня жизни населения, действенной системы районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж, улучшения социальной и транспортной инфраструктуры [25].

Несмотря на отмеченные неблагоприятные тенденции в миграции населения и оплате труда работников, арктические территории явля-

ются дееспособными и перспективными в социально-экономическом развитии.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

В настоящее время в число зарубежных стран, часть территории которых относится к арктическим, входят Канада, Дания, Норвегия, США, Швеция, Финляндия и Исландия. Изучение международного опыта управления северными территориями показывает, что в зарубежных северных странах, имеющих арктические территории, политика государства направлена на сохранение населения и работников через реализацию принципа равных возможностей как для жителей северных и арктических, так и других территорий в целях обеспечения их экономического и социального развития.

Инвестиционная политика в северных зарубежных странах преследует снижение производственных издержек в условиях Севера, ведет к созданию экономически оправданных рабочих мест, включает льготное налогообложение бизнеса (Канада, США, Норвегия, Швеция), компенсацию «северных» затрат на труд (Канада, Швеция), субсидирование транспортных расходов (Финляндия, Швеция) и государственное субсидирование транспортной инфраструктуры и других коммуникаций (Швеция, Канада) [26,27].

Таблица 10 / Table 10

Изменение реальной заработной платы и реальных доходов населения, в % к предыдущему году / Changes in real wages and real incomes of the population, in % to the previous year

Наименование субъектов РФ	Реальная заработная плата			Реальные доходы населения			
	2015 г. к 2014 г.	2016 г. к 2015 г.	2017 г. к 2016 г.	2015 г. к 2014 г.	2016 г. к 2015 г.	2017 г. к 2016 г.	1-е полугодие 2018 г. к 1-му полугодию 2017 г.
Российская Федерация	91,0	100,8	102,9	95,9	94,4	98,7	103,2
<i>Субъекты РФ, полностью отнесенные к Арктической зоне</i>							
Мурманская область	92,0	99,2	101,7	90,9	90,7	99,8	96,3
Ненецкий АО	94,4	92,0	101,6	92,8	91,0	98,4	96,8
Ямало-Ненецкий АО	94,1	100,8	104,9	92,2	87,4	95,7	98,6
Чукотский АО	96,3	99,9	102,8	91,4	84,6	93,5	93,5
<i>Субъекты РФ, частично отнесенные к Арктической зоне</i>							
Архангельская область	92,4	100,0	104,9	93,3	92,1	97,4	96,9
Республика Карелия	94,4	101,1	100,8	97,7	93,6	99,8	100,4
Республика Коми	89,2	99,2	101,1	93,8	90,3	94,7	96,7
Красноярский край	93,6	100,8	103,9	96,7	97,1	97,4	100,9
Республика Саха (Якутия)	95,6	100,2	100,3	99,2	97,0	97,4	101,7

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных Росстата [24] / It is made by authors on the basis of data of Rosstat [24].

По природно-климатическим условиям и географическому расположению Канада наиболее близка с Россией. Однако в Канаде исторически сложилось, что три северные территории (Нунавут, Северо-Западные, Юкон) отделены от более южных территорий административной границей, проходящей по линии 60° северной широты. К северным территориям относятся также прибрежные территории холодного Гудзонова залива. Арктические территории Канады сопоставимы с арктическими территориями России и по плотности населения.

В Канаде на северные территории распространяются широкие права и полномочия. Развитием экономики северных территорий занимается специально созданное Канадское агентство, которое разрабатывает специальные программы экономического развития и осуществляет реализацию указанных программ, а также координирует деятельность других федеральных органов на северных территориях. Кроме того, для устранения различий в уровне развития территорий наиболее слабо развитым выделяются дополнительные ресурсы в виде трансфертов. Первый вид – нецелевые трансферты, предназначенные для выравнивания

бюджетной обеспеченности. Все три арктические территории, характеризующиеся низкими показателями бюджетной обеспеченности, являются получателями нецелевых выравнивающих трансфертов. Второй вид межбюджетных трансфертов – целевые, направленные на обеспечение стандартов в наиболее важных социальных областях, таких как здравоохранение. При этом размер межбюджетного трансферта в расчете на одного жителя на северных территориях более чем в 10 раз превышает среднее значение по Канаде [28].

В США к арктическим территориям относится штат Аляска. Большая часть доходов штата формируется за счет поступлений от компаний, занятых в нефтегазодобыче (порядка 50–60%), на долю межбюджетных трансфертов из федерального бюджета приходится 20–25%, остальную часть формируют налоговые поступления. Налоговая система Аляски характеризуется незначительным числом налогов и сниженными ставками. Налоговая нагрузка на физических лиц имеет минимальные значения показателей среди других штатов. Однако Аляска имеет самые высокие показатели сбора налогов на душу населения. Кроме того, из федерального бюд-

жета штату Аляска выделяются межбюджетные трансферты на развитие здравоохранения, образования и транспорта [29].

Из европейских стран самые значительные арктические территории имеет Норвегия. К ним отнесены три округа (Финнмарк, Тромс, Нурмани), а также архипелаг Шпицберген. Основы регионального финансового регулирования северных территорий заложены в Государственной стратегии реализации политики устойчивого развития северных регионов Норвегии на 2011–2030 гг. Финансовое регулирование на арктических территориях осуществляется по трем уровням. Первый уровень – дотации из государственного бюджета губерниям и коммунам. Второй уровень – установление системы льгот, прежде всего налоговых, субъектам хозяйствования. Третий уровень – дополнительная поддержка населения. Коммуны, расположенные в северных округах, являются дотационными. Для бизнеса установлены существенные налоговые льготы, нулевые взносы в Фонд социального страхования и низкий налог на потребление электроэнергии. Для населения установлены более низкие ставки подоходного налога [30,31].

В состав Дании на правах автономной территории входит остров Гренландия, на которой находится самая северная точка суши. Основными отраслями экономической деятельности являются рыболовство, добыча полезных ископаемых и туризм. Несмотря на предоставление Гренландии широких прав в области автономии, и в частности в использовании природных ресурсов, она остается высокодотационным субъектом Дании. В свой бюджет Гренландия получает значительные межбюджетные трансферты, которые выше на душу населения, чем на Аляске, но ниже, чем в Канаде. Для реализации крупных промышленных и инфраструктурных проектов используется широкий перечень налоговых скидок и льгот для инвесторов. Финансовое обеспечение развития Гренландии осуществляет не только Дания, но и Европейский союз, с которым у автономии заключен ассоциированный договор [27].

В Финляндии к арктическим территориям из 19 областей отнесена (регионов) только Лапландия. Территория характеризуется низкой плотностью населения, а по уровню экономического развития относится к наименее благополучным регионам Финляндии. При этом после

вступления Финляндии в Евросоюз для развития северных территорий поступают средства из фонда развития Евросоюза. Для реализации программ по повышению занятости населения и сокращению безработицы финансирование осуществляется из государственного бюджета, а программы по стимулированию реализации инновационных проектов и поддержки новых растущих компаний – за счет средств европейских фондов [32,33]. В Швеции к арктическим территориям относится один субъект (лен) Норрботтен, который по плотности населения занимает последнее место среди регионов (около 2,5 человека на кв. км). Экономика Норрботтена основана преимущественно на добыче полезных ископаемых и лесной промышленности, кроме того, активно развивается туризм, а сфера услуг представлена большим количеством субъектов малого предпринимательства. Поддержка арктических территорий как отдельного направления регионального финансового регулирования в Швеции не применяется. Финансовое выравнивание экономического и социального развития территории Норрботтен происходит в рамках общегосударственной системы регионального выравнивания. Среди них преобладают субсидии по выравниванию доходов и структурные субсидии. [34]

Исландия – самая малочисленная арктическая страна. В ней проживают около 330 тыс. человек. По стране проходит Северный полярный круг, но в стране отсутствует особая финансовая политика в отношении арктических территорий.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Следует отметить, что в силу объективных и субъективных причин арктические территории характеризуются более низкими показателями социально-экономического развития, формирования ВРП, обеспеченности населения социальными услугами. В ряде стран такие различия проявляются в меньшей степени (Норвегия, Швеция), в других в большей степени (Канада, США, Финляндия).

Резюмируя, отметим, что все страны, включая Россию, имеющие арктические территории, по-разному осуществляют регулирование их социального и экономического развития. Но главный критерий – минимизация дискомфорта проживающего там населения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. К. Павлов, В. Селин. Ресурсы Российской Арктики. // Экономист. 2011;(7):3–11.
2. Non-Arctic states and international and regional organizations that want to contribute to the implementation of SAON goals and objectives are welcome to join SAON. A list of partners. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.arcticobserving.org/partners> (дата обращения: 14.02.2019)
3. Как ускорить принятие арктического закона. // Российская Федерация сегодня, АНО «Парламентская газета». 2018;(12):32-35.
4. Кузьмин В. Подход к Арктике // Российская газета. – 12.12.2018 – №729 (7742). Режим доступа: <https://rg.ru/2018/12/11/reg-urfo/medvedev-prizval-rasshriat-moshchnosti-po-pererabotke-energoresursov.html> (дата обращения 21.02.2019)
5. Перевалить Севера. // Российская Федерация сегодня, АНО «Парламентская газета». 2018;(12):43-45.
6. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2017 году // Официальный сайт Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_107/IssWWW.exe/Stg/tab1-02-17.xls, http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_107/IssWWW.exe/Stg/tab1-09-17.xlsx, http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_107/IssWWW.exe/Stg/tab1-11-17.xls (дата обращения: 22.02.2019).
7. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2017 году // Официальный сайт Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_107/IssWWW.exe/Stg/tab1-02-17.xls (дата обращения: 22.02.2019).
8. Демографический ежегодник России – 2017. // Официальный сайт Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/B17_16/IssWWW.exe/Stg/2.1.xls (дата обращения 19.02.2019)
9. Социально-экономическое положение России. Январь 2018 год. // Официальный сайт Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_01/IssWWW.exe/Stg/d01/dem1.doc (дата обращения 19.02.2019)
10. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018 год. // Официальный сайт Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/02-08.doc, http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/02-09.doc (дата обращения 19.02.2019)
11. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018 год. // Официальный сайт Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/02-01013.doc (дата обращения 19.02.2019)
12. Социально-экономическое положение России. Январь 2018 год. // Официальный сайт Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_01/IssWWW.exe/Stg/d01/dem4.doc. (дата обращения 19.02.2019)
13. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018 год. // Официальный сайт Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/B17_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/02-06.doc. (дата обращения 19.02.2019)
14. Волгин Н.А. Социальное развитие и эффективность подготовки современных кадров для российского Севера – решающее условие модернизации его экономики, // Социальная политика и социальное партнерство. 2011;(6)5-10.
15. Сведения о численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2016 г. (статистический бюллетень) // Официальный сайт Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/2017/potrorg/stb-potr16.rar (дата обращения: 22.02.2019).
16. Сизан Е.П. Адаптация и работоспособность человека на Севере. / Все о Севере. Колл. Монография, т.1.-СПб.; Норд-ОСТ-Норма. 2002;112-133.
17. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2002: Стат.сб/ Росстат. – М., 2002, с. 55-56. – Режим доступа: http://www.gks.ru/doc_2002/REGION/TOM2.rar (дата обращения: 19.02.2019);
18. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017: Стат.сб/ Росстат. – М., 2017. с. 73-78. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/soc-pok2017.rar (дата обращения: 19.02.2019);
19. Российский статистический ежегодник. 2017: Стат.сб./Росстат.-М., 2017, – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_13/IssWWW.exe/Stg/d03/27-04.doc (дата обращения: 19.02.2019)
20. Социально-экономическое положение России. Январь 2018 года. – М.: Росстат. - с. 367-368. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/social/osn-01-2018.pdf (дата обращения: 19.02.2019)
21. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018 год. М.: Росстат. - с. 192-193. - Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/04-05.doc (дата обращения: 19.02.2019)
22. Мосина Л.Л., Широкова Л.Н. Проблемы районного регулирования оплаты труда: современные задачи и пути их решения. // Социально-трудовые отношения в современной России: проблемы и решения. Коллективная монография к 60-летию НИИ труда. М.; Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016, с. 229-230;
23. Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2017 г. (статистический бюллетень) // Официальный сайт Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/2017/trud/wages2017.rar (дата обращения: 22.02.2019).
24. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018 год. М.: Росстат. - С. 184-187. - Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/04-02.doc, http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/04-01.doc (дата обращения: 19.02.2019)
25. Районирование Севера России: новые подходы : колл. монография; Научное редактирование: Н.А. Волгин, Г.В. Жукевич, В.Н. Пивненко, Л.Н. Широкова. – М.; Изд-во РАГС, 2010. 176 с.
26. Котырло Е.С. Человеческий капитал и экономическое развитие российского Севера: Монография -М., 2009, с. 63-68;
27. Вербиненко Е.А., Бадылевич Р.В. Финансовое регулирование арктических территорий в зарубежных странах. // Фундаментальные исследования, №4, 2017, с.126-132.
28. Данные с официального сайта Канадского агентства экономического развития северных территорий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cannor.gc.ca/eng/1381320711612/1381320727939> (дата обращения: 08.02.2019).
29. Alaska state budget and finances [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://ballotpedia.org/Alaska_state_budget_and_finances (дата обращения: 08.02.2019).
30. Обзор экономики Норвегии на сайте Торгового представительства РФ в Королевстве Норвегия (Электронный ресурс). – Режим доступа: <http://www.rusnorge.com/?p=3357> (дата обращения: 08.02.2019).

31. Inntektssystemet for kommunar og fylkeskommunar 2016. Berekeningsteknisk dokumentasjon til Prop. 1 S (2015–2016) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.regjeringen.no/contentassets/744de1ad6f0f4df09311c33edd01ae99/trykk_gront-hefte.pdf (дата обращения: 08.02.2019).
32. Показатели бюджетов коммун Лапландии в 2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.lappi.fi/lapinliitto/c/document_library/get_file?folderId=139779&name=DLFE-29594.pdf (дата обращения: 14.02.2019).
33. Региональная политика стран ЕС [Текст] / Центр европейских исследований ИМЭМО РАН. Отв. Ред. А.В. Кузнецов. – М.: ИМЭМО РАН, 2009. 230 с.
34. Данные по разделу «Финансы» Статистического управления Швеции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.statistikdatabasen.scb.se/prxweb/en/ssd/START_OE_OE0115/КомЕкУтj/?rxid=e8d4bc01-3заес4125-8b31-8e6035232aff (дата обращения: 08.02.2019).

REFERENCES

1. Pavlov K., Selin V. Resources of the Russian Arctic // *Economist*. 2011; (7): 3–11 p.
2. Non-Arctic states and international and regional organizations that want to contribute to the implementation of SAON goals and objectives are welcome to join SAON. A list of partners. [Electronic source]. – URL: <https://www.arcticobserving.org/partners> (accessed: 14.02.2019)
3. How to accelerate the adoption of the Arctic law // *Russian Federation today, ANO Parlamentskaya gazeta*, 2018, No. 12, 32–35 p.
4. Kuzmin V. Approach to the Arctic // *Rossiyskaya Gazeta*. - 12.12.2018 – No.729 (7742). URL: <https://rg.ru/2018/12/11/reg-urfo/medvedev-prizval-rasshariat-moshchnosti-po-pererabotke-energoresursov.html> (accessed: 02/21/2019).
5. Pass the North // *Russian Federation today, ANO Parlamentskaya gazeta*, 2018, No. 12, page 43–45.
6. The number and migration of the population of the Russian Federation in 2017 // Rosstat official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_107/IssWWW.exe/Stg/tab1-02-17.xls, http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_107/IssWWW.exe/Stg/tab1-09-17.xls, http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_107/IssWWW.exe/Stg/tab1-11-17.7.xls (accessed: 02.22.2019).
7. The number and migration of the population of the Russian Federation in 2017 // Rosstat official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_107/IssWWW.exe/Stg/tab1-02-17.xls (access date: 02.22.2019).
8. Demographic Yearbook of Russia - 2017. // Rosstat official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B17_16/IssWWW.exe/Stg/2.1.xls (accessed: 02/19/2019).
9. Socio-economic situation in Russia. January 2018 // Rosstat official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_01/IssWWW.exe/Stg/d01/dem1.doc (accessed: 02/19/2019)
10. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2018 // Rosstat official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/02-08.doc, http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/02-09.doc (accessed: 02/19/2019).
11. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2018 // Rosstat official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/02-01013.doc (accessed: 02/19/2019).
12. Socio-economic situation in Russia. January 2018 // Rosstat official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_01/IssWWW.exe/Stg/d01/dem4.doc. (accessed: 02/19/2019).
13. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2018 // Rosstat official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B17_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/02-06.doc. (accessed: 02/19/2019).
14. Volgin N.A. Social development and efficiency of modern specialists training for the Russian North – an essential condition for the modernization of its economy // *Social Policy and Social Partnership*. 2011; (6) 5–10.
15. Information on the number and needs of organizations for employees by professional groups as of October 31, 2016 (statistical bulletin) // Official website of Rosstat. URL: http://www.gks.ru/free_doc/2017/potrorg/stb-potr16.rar (accessed : 02.22.2019).
16. Sizan E.P. Adaptation and human performance in the North. / *All about the North*. Coll. Monograph, v.1.–SPb.; Nord-Ost-Norma. 2002; 112–133.
17. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2002: Stat.sb / Rosstat. - M., 2002. 55–56 p. – URL: http://www.gks.ru/doc_2002/REGION/TOM2.rar (accessed: 19.02.2019).
18. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2017: Stat.sb / Rosstat. - M., 2017. 73–78 p.– URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/soc-pok2017.rar (accessed: 19.02.2019).
19. Russian Statistical Yearbook. 2017: Stat.sb / Rosstat.- M., 2017, – URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_13/IssWWW.exe/Stg/d03/27-04.doc (accessed: 19.02.2019)
20. Socio-economic situation in Russia. January 2018 - M.: Rosstat. - 367–368 p. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/social/osn-01-2018.pdf (accessed: 02/19/2019).
21. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 201. M.: Rosstat. - 192–193 p. - URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/04-05.doc (accessed: 19.02.2019)
22. Mosina L.L., Shirokova L.N. Problems of regional regulation of remuneration: modern problems and their solutions // *Social and labor relations in modern Russia: problems and solutions*. Collective monograph on the 60th anniversary of the Research Institute of Labor. M.: Publishing and Trading Corporation "Dashkov and Co"; 2016; 229–230 p.
23. Information about the wages of employees of organizations by categories of personnel and professional groups of employees for October 2017 (statistical bulletin) // Official website of the Rosstat. URL: http://www.gks.ru/free_doc/2017/trud/wages2017.rar (accessed: 02.22.2019).

24. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2018 M.: Rosstat. 184-187 p. - URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/04-02.doc , [http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe / Stg / d01 / 04-01.doc](http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/04-01.doc) (accessed: 19.02.2019).
25. Regionalization of the North of Russia: new approaches: coll. Monograph. Scientific ed.: N.A. Volgin, G.V. Zhukevich, V.N. Pivnenko, L.N. Shirokova. - M.: Publishing house of RAGS, 2010. 176 p.
26. Kotyrlo E.S. Human capital and economic development of the Russian North: The monograph - M., 2009, 63-68 p.
27. Verbinenko E.A., Badylevich R.V. Financial regulation of the Arctic territories in foreign countries // Fundamental research. No. 4, 2017, 126-132 p.
28. Data from the official site of the Canadian agency of economic development of northern territories [Electronic source]. - URL: <http://www.cannor.gc.ca/eng/1381320711612/1381320727939> (accessed: 08.02.2019).
29. Alaska state budget and finances [Electronic source] - URL: https://ballotpedia.org/Alaska_state_budget_and_finances (accessed: 08.02.2019).
30. Overview of the economy of Norway on the website of the Trade Representation of the Russian Federation in the Kingdom of Norway [Electronic source]. - URL: <http://www.rusnorge.com/?p=3357> (accessed: 08.02.2019).
31. Inntektssystemet for kommunar og fylkeskommunar 2016. Berekeningsteknisk dokumentasjon til Prop. 1 S (2015-2016) [Electronic resource].- URL: https://www.regjeringen.no/contentassets/744de1ad6f0f4df09311c33edd01_ae99/trykk_gront-hefte.pdf (date of the address: 08.02.2019).
32. Indicators of budgets of communes of Lapland in 2016 [Electronic source]. - URL: http://www.lappi.fi/lapinliitto/c/document_library/get_file?folderId=139779&name=DLFE-29594.pdf (accessed: 14.02.2019).
33. Regional policy of EU countries [Text] / Center for European studies, IMEMO RAS. Ed. A.V. Kuznetsov. - M.: IMEMO of RAS, 2009. - 230 p.
34. Data on the "Finance" section, Statistics Sweden [Electronic source]. - URL: http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START__OE__OE0115/KomEkUtj/?rxid=e8d4bc01-3aec4125-8b31-8e6035232aff (accessed: 08.02.2019).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Волгин Николай Алексеевич, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, член Совета по Арктике и Антарктике при Совете Федерации ФС РФ, Москва, Россия
E-mail: nvolgin@vcot.info

Мосина Лариса Львовна, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
E-mail: mosina_ll@mail.ru

Широкова Лидия Николаевна, кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
E-mail: lid230@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR

Volgin Nikolai Alekseevich, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Adviser to the Director General of the FSBI "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Member of the Council for the Arctic and Antarctic at the Federation Council of Federal Assembly of the Russian Federation, Moscow, Russia.
E-mail: nvolgin@vcot.info

Mosina Larisa L'vovna, Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, FSBI "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia.
E-mail: mosina_ll@mail.ru

Shirokova Lidiya Nikolaevna, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Leading Researcher, FSBI "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia.
E-mail: lid230@mail.ru

УДК 331.101

СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ ДОЛГОСРОЧНОЙ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

О.Е. Малых,Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфа, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-4003-7989>**И.К. Полянская,**Уфимский филиал Финансового университета, Уфа, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-6795-2853>

АННОТАЦИЯ

Цель статьи – определение возможностей реализации стратегии социального развития с позиции обеспечения социальной безопасности, а также выявление социальных угроз развития России. В рамках статьи обозначены следующие задачи: проведен обзор отечественных и зарубежных исследований в области социального развития и социальной безопасности; охарактеризованы законодательные аспекты обеспечения национальной безопасности и социального развития в России; проведен анализ угроз социального развития России. Для решения задач исследования авторами были использованы методы контент-анализа и сравнительного анализа нормативных правовых актов, методической, научной литературы, статистических баз данных и интернет-источников.

В статье показаны следующие результаты исследования: дана характеристика современных концепций социального развития; проведена систематизация законодательного обеспечения национальной безопасности и социального развития в России; по критерию «возможность нейтрализации» классифицированы угрозы социального развития России, выделены глобальные и специфические угрозы; проанализированы специфические угрозы социального развития России с использованием количественных показателей, характеризующих производительность труда, демографию, дифференциацию доходов, жилье, здравоохранение и образование; отмечена дезинтеграция производства и образования, заключающаяся в том, что численность безработных в России растет независимо от уровня образования; указано, что в структуре безработных по уровням профессионального образования доли их одинаковы. Результаты исследования могут быть использованы при разработке и корректировке стратегии социально-экономического развития России, совершенствовании социального законодательства.

Ключевые слова: социальная безопасность, социальное развитие, социальное обеспечение, социальная политика государства.

SOCIAL SECURITY AS A PART OF LONG-TERM SOCIAL DEVELOPMENT STRATEGY

O.E. Malykh,Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-4003-7989>**I.K. Polyanskaya,**Financial University (Ufa branch), Ufa, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6795-2853>

ABSTRACT

The purpose of the article is to identify opportunities for implementing a social development strategy to ensure social security and to define social threats for the development of Russia.

The authors complete a few tasks within the article: review domestic and foreign studies in social development and social security; describe legislative aspects of social security and social development in Russia; analyze threats for social development in Russia.

The problems of the study have been solved by means of the methods of content analysis and comparative analysis of normative legal acts, methodological, scientific literature, statistical databases and Internet sources.

The article provides the research results: characteristics of modern concepts of social development; systematization of legislative support of national security and social development in Russia; classification of threats to social development in Russia by criteria "possibility of neutralization", identification of global and specific threats; analysis of specific threats to social development in Russia by means of quantitative indicators characterizing labor productivity, demography, income differences, housing, public health, education; disintegration of production and education meaning that the number of the unemployed in Russia grows regardless of their education level; in the structure of the unemployed by level of professional education, their shares are equal.

The results of the study can be used to develop and adjust the strategy of socio-economic development in Russia, to improve social legislation.

Keywords: social security, social development, social security, state social policy.

ВВЕДЕНИЕ

Социально-экономическое развитие страны всегда сопровождаются определенными угрозами, риски реализации которых весьма изменчивы. Государство в рамках проводимой экономической политики способно снизить вероятность их наступления, а то и вовсе нейтрализовать. Это становится возможным, если в основе концепции и стратегии социально-экономического развития страны лежит принцип приоритета национальных интересов. Новая среда современной мировой экономики формирует для каждой страны свой перечень угроз, к которым можно отнести следующие.

1. Замедление экономического развития Китая и смена его экономических приоритетов.
2. Рост неопределенности в мировой экономике.
3. Новые технологии и инновации.
4. Рост геополитической напряженности.
5. Рост дифференциации уровня жизни.

В научной проблематике тема дифференциации доходов и уровня жизни не нова [1–3]. Также имеется большой объем исследований, посвященных государству всеобщего благосостояния [4–8] и стратегиям социального развития [9–13]. Социальная безопасность также рассматривается в трудах отечественных [14–16] и зарубежных ученых [17]. Однако масштаб и сложность проблем социального развития требуют расширения и углубления методологической базы, что и предопределило цель и задачи данного исследования.

СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ

В рамках биполярной модели мира XX в. возникли две концепции социального развития: реальный социализм и государство всеобщего благосостояния. Большое количество исследований описывает положительные эффекты реализации данных концепций, реализации, которая происходила в усло-

виях глубоких системных кризисов капитализма начала и середины прошлого столетия. Показательно, что выход из глубокой экономической депрессии и обеспечение роста и в СССР (начало 30-х годов XX в.), и в Германии (начало 50-х годов XX в.) был обеспечен в значительной степени за счет механизмов социального развития и постепенного роста доходов населения.

Однако, начиная с 70-х годов XX в., концепция либерализации экономики нивелирует достижения социального государства, ухудшая тем самым социальное положение населения многих стран мира. Принцип солидарности заменяется принципом индивидуальной ответственности [18, с.112]. Государство, выражая интересы крупного частного капитала, сокращает свое присутствие в социальной сфере, но одновременно увеличивает бюрократический аппарат. Д. Столь считает, что современное государство в рамках доктрины «минимального государства» обеспечивает «приоритетную защищенность интересов элит» [19, с.114; 20, с. 88]. Остальным гражданам предлагается самостоятельно обеспечивать свои потребности в экономических и социальных благах, которые в значительной мере являются общественными и по природе своей не могут быть созданы отдельным домашним хозяйством только для себя. Как верно отмечают К. Вергопулос и Ю. Павленко, необходимо рассмотреть вопрос наличия «причинно-следственной связи между снижением доходов большинства населения и сокращением темпов роста экономики» в настоящее время [21, с.7; 20, с.85].

Таким образом, встает вопрос о степени защищенности интересов населения, не относящегося к элите, вопрос о социальной безопасности.

Не вдаваясь в обсуждение разнообразных подходов к трактовке категории социальной безопасности, согласимся с определением В. Бобкова, согласно которому «социальная безопасность пред-

ставляет собой состояние защищенности жизненно важных интересов личности, семьи и общества от внешних и внутренних угроз. Объектами социальной безопасности Российской Федерации являются личность, семья, общество и основные элементы социальной системы обеспечения качества и уровня жизни в Российской Федерации, регулируемой национальной социальной политикой» [14, с.19]. Иначе говоря, деструктивными факторами безопасности являются угрозы, которые «постоянно трансформируются, превращаясь из реальных в потенциально деструктивные, и наоборот» [15].

Объективность угроз и их масштаб зачастую, не позволяют полностью нейтрализовать какую-либо из них. Субъекты социальной безопасности могут лишь уменьшить риск реализации угрозы, т.е. снизить вероятность наступления событий с негативными последствиями. Можно выделить традиционные и «новые» социальные угрозы. К первой группе относятся бедность, низкая заработная плата, дифференциация доходов, ко второй – «сочетание семьи и работы; недостаток знаний и умений, необходимых для получения устойчивой и достойно оплачиваемой работы; потеря доступа к необходимой социальной защите» [16, с.90].

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В РОССИИ

Основой законодательного обеспечения социального развития в России является ст. 7 Конституции РФ, в которой наша страна объявляется социальным государством, «обеспечивающим достойную жизнь и свободное развитие человека»¹. В п. 2 данной статьи приводится перечень гарантий социальной защиты, из которых только минимальный размер оплаты труда напрямую соотносится с социальной безопасностью. Ратификация Россией Европейской социальной хартии² в 2009 г. расширяет толкование социальных гарантий, а механизм их реализации конкретизируется иными актами законодательной и исполнительной власти. Так, в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (далее – Концепция) одним из вызовов, стоящих перед Россией, называется «возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития» и предполагается преодоление негативных тенденций, характеризующихся «сокращением численности населения и уровня

занятости в экономике; растущей конкуренцией с европейскими и азиатскими рынками в отношении квалифицированных кадров; низким качеством и снижением уровня доступности социальных услуг в сфере здравоохранения и образования»³.

В качестве ограничений экономического роста среди прочего указывается высокий уровень социального неравенства и региональной дифференциации, при том что увеличение доходов населения опережает темпы роста ВВП. Поэтому формирование нового механизма социального развития предполагается в части создания «благоприятных условий для развития способностей каждого человека, улучшения условий жизни российских граждан и качества социальной среды, повышения конкурентоспособности человеческого капитала и обеспечивающих его социальных секторов экономики», а также «сокращение дифференциации уровня и качества жизни на территории России с помощью мер социальной и региональной политики». В разделе III указаны среднесрочные и долгосрочные цели развития человеческого потенциала, хотя он и не тождествен социальному развитию. К тому же для описания этих целей не всегда используются количественные индикаторы.

В контексте данного исследования вызывает интерес качество отображения целевых индикаторов социального развития страны в документах, посвященных национальной безопасности. Здесь мы наблюдаем необычную ситуацию, когда стратегия национальной безопасности существует без концепции национальной безопасности: с декабря 1997 г. до 2009 г. действовала «Концепция национальной безопасности Российской Федерации»⁴ без стратегии, а с 12 мая 2009 г. ситуация зеркально поменялась. Теперь принята «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации»⁵, а концепция утратила силу. Тем не менее социальные аспекты национальной безопасности отражены в ст. 50–53 и развивают положения Конституции и концепции долгосрочного развития РФ, также без количественного определения индикаторов.

Попытки расширить базовые принципы национальной безопасности России предпринимались

³ Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»).

⁴ Указ Президента РФ от 17.12.1997 № 1300 (ред. от 10.01.2000) «Об утверждении Концепции национальной безопасности Российской Федерации».

⁵ Указ Президента РФ от 31.12.2015 № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации».

¹ Конституция Российской Федерации, 12 декабря 1993 г.

² Федеральный закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года»

Общественной палатой РФ. Так, в ее сентябрьском решении 2008 г. содержались рекомендации законодательным и исполнительным органам власти по формированию социальной политики на принципах социальной безопасности с целью обеспечения «расширенного воспроизводства рабочей силы как основополагающего фактора роста человеческого капитала и общественного развития». Предлагалось также разработать и принять ряд документов, позволяющих усовершенствовать механизм реализации социальной политики, а именно Социальный кодекс РФ и федеральные законы «О социальных стандартах» и «О семье и семейной политике» [22].

Однако перечень стратегических угроз, приведенный в п. 56 «Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» 2015 г., не включает угрозы социального развития, в том числе деградации рабочей силы. Этот подход достаточно сложно понять еще и потому, что угрозы со стороны других факторов производства (капитал, земля) в п. 56 перечислены.

УГРОЗЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ

Используя критерий «возможность нейтрализации», угрозы социального развития России можно разделить на глобальные и специфические. К первой группе мы относим замедление темпов экономического роста и динамику глобальных энергетических рынков. К группе специфических угроз – вхождение страны в очередной экономический кризис циклического характера на фоне структурного; низкую производительность труда; старение населения; высокий уровень неравенства в обществе. Очевидно, что риски реализации угроз той и другой группы прогнозируются с трудом, существует достаточно тесная взаимосвязь между ними и специфические национальные угрозы в большей степени поддаются нейтрализации, нежели глобальные.

Для анализа специфических угроз социального развития России будем использовать количественные показатели, характеризующие такие аспекты, как производительность труда, демография, дифференциация доходов, жилье, здравоохранение и образование, принимая во внимание, что в стране отсутствует система социальных нормативов, характеризующих разные уровни социального развития.

Данные Росстата показывают, что в период с 2003 по 2016 г. в целом по экономике наблюдалось снижение темпов роста производительности труда по видам экономической деятельности с 7,0% в 2003 г. до 0,8 % в 2014 г. Причем только по трем

видам на протяжении всего периода наблюдается положительная динамика, это добыча полезных ископаемых, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, а также транспорт и связь. В рамках международных сопоставлений в 2014 г. уровень производительности труда в России составлял примерно 25% от выработки Люксембурга – страны-лидера по выработке ВВП по ППС в расчете на одного занятого (долл. США) [23]. Мы видим, что ВВП и уровень производительности труда обнаруживают одинаковую динамику: снижение производительности труда, при прочих равных условиях сопровождается сокращением ВВП (табл. 1). Обращает на себя внимание некоторое расхождение данных Росстата и аналитического центра при Правительстве РФ по 2015 г.

В период 2000–2016 гг. ВВП страны постоянно сокращался, так же как среднегодовая численность занятых, подтверждая действенность для России классической производственной функции Кобба–Дугласа. Падение объемов выпуска по большинству секторов сопровождается ростом численности безработных (по методологии МОТ). В течение всего периода снижаются реальные денежные доходы населения и реальная начисленная заработная плата работников организаций (табл. 2). Снижение уровня занятости сопровождается сокращением производительности труда. Ряд исследований показывают неустойчивость зависимости уровня реального ВВП и уровня безработицы, а также негибкость российского рынка труда [27, с. 494].

Таким образом, мы видим, что не создается экономическая основа поступательного социального развития, и, более того, возникают и усиливаются новые социальные риски, такие как «работающие бедные».

Неоднозначно на фоне реализуемой неоклассической методологии выглядит и рост транзакционных издержек. Развитие рыночных отношений должно снижать издержки, и прежде всего издержки транзакционные. Данный эффект считается одной из важнейших положительных характеристик рынка. Но в России мы наблюдаем рост числа занятых в транзакционном секторе экономики и одновременное повышение издержек, связанных со спецификацией и защитой прав собственности, эффективностью государственного управления, а также функционированием теневого сектора (рис. 1).

Сокращение численности занятых в науке и образовании, в том числе падение количества докторантов, отражает снижение престижа работы в сфере науки и образования и низкий уровень оплаты труда. Не используя их ресурсы, Россия вряд ли сможет

Таблица 1 / Table 1

Темпы роста ВВП и производительности труда в России / GDP growth rate and labour productivity in Russia

Показатель	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.		2016 г.
ВВП	110	106,4	104,5	104,3	103,7	101,8	100,7	97,2*	97,5	99,8
Производительность труда	-	105,5	103,2	103,8	103,3	102,2	100,7	95,6*	98,1	99,7

Источник / Source: Российский статистический ежегодник. Росстат. М., 2017 / Russia statistical yearbook. Rosstat. M., 2017.

*Данные аналитического центра при Правительстве РФ / Производительность труда в Российской Федерации // Социальный бюллетень, июнь 2017. № 9. С.9 / Data from the Analytical Center under the Government of the Russian Federation / Labor productivity in Russia // Social bulletin, June 2017. No. 9. 9 p

Таблица 2 / Table 2

Динамика основных социально-экономических показателей России в процентах к предыдущему году / Dynamics of main socio-economic indexes in Russia in percent to the previous year

Показатель	2000 г.	2010 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
ВВП	110	104,5	100,7	97,2	99,8
Среднегодовая численность занятых	100,6	100,1	99,9	99,5	99,5
Численность безработных (по методологии МОТ)	81,6	88,2	94,0	107,4	99,5
Реальные денежные доходы населения	113,4	105,4	99,4	95,9	94,4
Реальная начисленная заработная плата работников организаций	120,9	105,2	101,2	91,0	100,8

Источник / Source: Российский статистический ежегодник. Росстат. М., 2017 / Russia statistical yearbook. Rosstat. M., 2017.

обеспечить инновационность стратегии социально-экономического развития. Сегодня наибольший разрыв в показателях России и других стран мы видим по патентным заявкам (отставание в 20 раз по сравнению с лидерами), зарубежным поступлениям от патентов и лицензий (отставание более чем в 16 раз) и экспорту высоко- и среднетехнологичной продукции (отставание почти в 6 раз) [24].

ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В РОССИИ

Снижение численности населения в 1990-х-начале 2000-х годов является одной из основных угроз долгосрочного развития России.

Численность населения – 146,8 млн человек в 2016 г. восстановилась к уровню 2001 г. Повышается уровень урбанизации: рост городского населения до 109,0 млн человек в 2016 г. по сравнению с 2001 г. составил почти 2%. На 3,57% сократилось сельское население – с 39,2 млн человек в 2001 г. до 37,8 млн человек в 2016 г. Наблюдается достаточно быстрое старение населения. Число граждан России старше трудоспособного возраста увеличилось с 29,9 млн человек в 2001 г. до 36,7 млн человек в 2016 г., т.е. на 22,7%. При этом сократилось количество граждан трудоспособного возраста – с 88,0 млн человек в 2001 г. до 83,2 млн человек в 2016 г. (5,45%). Количество граждан моложе трудоспособного возраста возросло с 28,4 млн человек в 2001 г. до 29,9 млн человек в 2016 г. (5,3%).

Демографические тенденции проявляются в росте мобильности населения, усилении миграции, повышении уровня урбанизации и быстром старении населения (табл. 3). Дополнением служит двойственный эффект замещения труда капиталом (масштабная автоматизация рабочих мест) при дефиците квалифицированных специалистов.

Улучшились показатели ожидаемой продолжительности жизни как у женщин (увеличение на 4,9 года), так и у мужчин – на 7,6 года. Значение показателя естественного прироста населения вышло из отрицательной зоны (-6,6% в 2001 г.) и составило 0,3% в 2015 г., но в следующем году мы снова видим убыль населения. Миграционный прирост достаточно стабилен с 2001 г. и колеблется в пределах 1,9–2,2 млн человек.

В Концепции Правительство РФ отметило, что «целью государственной демографической политики является снижение темпов естественной убыли населения, стабилизация численности населения и создание условий для ее роста, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни. Необходимо обеспечить стабилизацию численности населения на уровне не ниже 142–143 млн человек к 2015 году и создание условий для повышения к 2025 году численности населения до 145 млн человек и средней продолжительности жизни до 75 лет». Сегодня можно сказать, что произошли определенные положительные сдвиги, но в

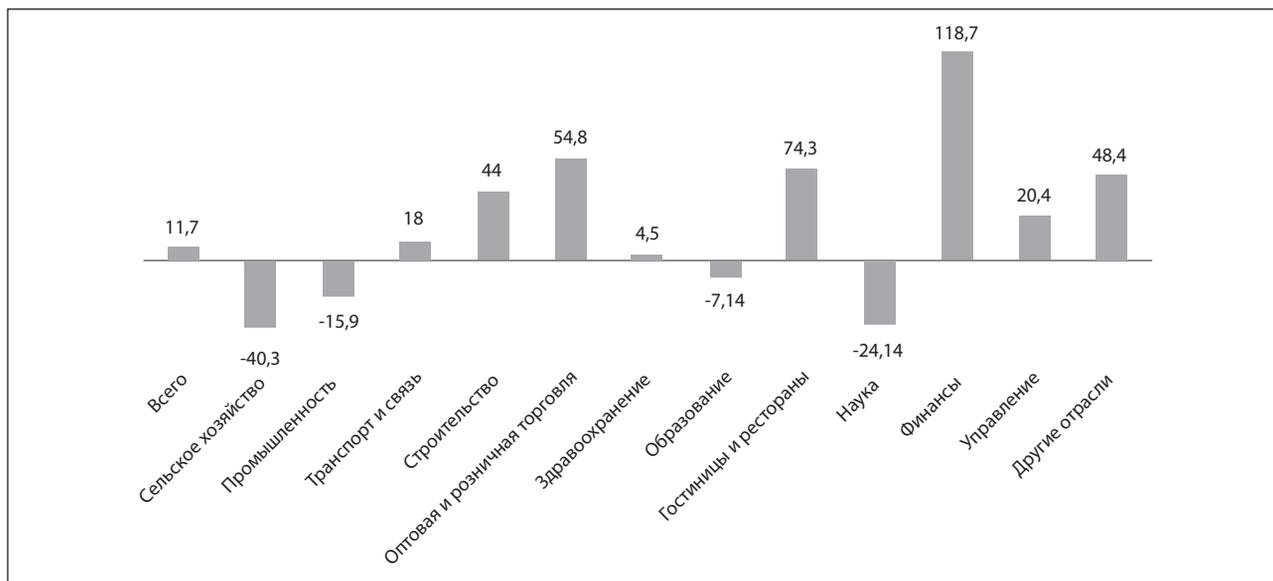


Рис. 1 / Fig. 1. Прирост численности занятых по видам экономической деятельности на основной работе за 2000–2016 гг., % / Increase of the employed by type of economic activity in the main job, 2000–2016, %.

Источник / Source: расчеты авторов по данным Росстата / calculations made by the authors based on the Rosstat data.

целом демографическую ситуацию нельзя назвать благополучной. В частности, изменение пенсионной системы в 2018 г. позволило решить некоторые проблемы социального развития, создав при этом новые риски социальной безопасности.

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ДОХОДОВ И УРОВНЯ ЖИЗНИ

Основными целевыми ориентирами социальной политики Концепция называет:

- снижение дифференциации населения по уровню доходов (соотношение доходов 10% самых богатых и 10% самых бедных) с 16,8 раза в 2007 г. до 12 раз в 2020 г.;
- снижение уровня абсолютной бедности с 13,4% в 2007 г. до 6–7% в 2020 г. и относительной бедности (или малообеспеченной части населения) с 22% в 2007 г. до 15% в 2020 г., увеличение более половины населения до среднего класса к 2020 г. И они пока не реализованы.

Сложившийся к настоящему времени уровень неравенства в России является неприемлемым и оказывает негативное влияние на развитие страны, потому что доходы перераспределяются без четкой структурной политики. Данные табл. 4 показывают, что в период с 2000 по 2016 г. увеличились дифференциация доходов населения с 13,9 до 15,6 раза, а также их концентрация (коэффициент Джини вырос с 0,395 до 0,412).

Распределение общего объема денежных доходов по 20-процентным группам населения в сравнении с 1990 г. претерпела значительные изменения (табл. 4). В период 2000–2010 гг. доли доходов

первой, второй и третьей групп сокращались на фоне роста доли группы с наибольшими доходами. С 2011 по 2016 г. процентное распределение между этими группами стабилизировалось.

Численность населения с доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах от общей численности населения России снижалась в период 2000–2013 гг. с 29,0 до 11,2%. Однако, начиная с 2014 г., уровень абсолютной бедности увеличивается, достигнув в 2016 году отметки 13,4%. По итогам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств в 2018 г. 30,1% респондентов отметили, что им хватает доходов на еду, но покупать одежду и оплачивать жилищно-коммунальные услуги уже затруднительно⁶. Считая признаком относительной бедности невозможность покупать товары длительного пользования, можем считать, что таковыми является 79,3% российских домашних хозяйств.

В целом наблюдаемые тенденции соответствуют общемировым, но для России подобное распределение денежных доходов является еще одним сдерживающим фактором экономического роста со стороны совокупного спроса и угрозой социального развития.

СОСТОЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СЕКТОРОВ

В Концепции отмечено, что реализация инновационного варианта развития экономики предполагает увеличение общих расходов на образование

⁶ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140096812812.

Таблица 3 / Table 3

Основные демографические показатели России / Main demographic indicators of Russia

Показатель	2001 г.	2006 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Численность населения, всего, млн человек	146,3	143,2	142,9	143,0	143,3	143,7	146,3	146,8
В том числе:								
городское	107,1	104,8	105,4	105,7	106,1	106,5	108,3	109,0
сельское	39,2	38,4	37,4	37,3	37,2	37,1	37,9	37,8
Из общей численности – население в возрасте, млн человек:								
моложе трудоспособного	28,4	23,7	23,2	23,6	24,1	24,7	26,4	29,9
трудоспособного	88,0	90,1	87,8	87,0	86,1	85,2	84,1	83,2
старше трудоспособного	29,9	29,4	31,8	32,4	33,1	33,8	35,9	36,7
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, число лет:								
мужчины	58,9	60,4	64,0	64,6	65,1	65,3	65,9	66,5
женщины	72,2	73,3	75,6	75,9	76,3	76,5	76,7	77,1
Естественный прирост, убыль (-) населения	-6,6	-4,8	-0,9	-0,0	0,2	0,2	0,3	-0,01
Миграционный прирост, убыль (-) населения	1,9	2,2	2,2	2,1	2,1	1,9	1,7	1,8

Источник / Source: Российский статистический ежегодник. Росстат. М., 2017. С.84 / Russia statistical yearbook. Rosstat. M., 2017. 84 p.

Таблица 4 / Table 4

Распределение общего объема денежных доходов населения России / Distribution of total income of the Russian population

Показатель	1990 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Денежные доходы – всего, %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
В том числе по 20-процентным группам населения:										
первая (с наименьшими доходами)	9,8	5,9	5,4	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,3	5,3
вторая	14,9	10,4	10,1	9,8	9,9	9,8	9,8	9,9	10,0	10,0
третья	18,8	15,1	15,1	14,8	14,9	14,9	14,9	14,9	15,0	15,0
четвертая	23,8	21,9	22,7	22,5	22,6	22,5	22,5	22,6	22,6	22,6
пятая (с наибольшими доходами)	32,7	46,7	46,7	47,7	47,4	47,6	47,6	47,4	47,1	47,1
Коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов), в раз	...	13,9	15,2	16,6	16,2	16,4	16,3	16,0	15,7	15,6
Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов)	...	0,395	0,409	0,421	0,417	0,420	0,419	0,416	0,413	0,412

Источник / Source: Российский статистический ежегодник. Росстат. М., 2017. С.152 / Russia statistical yearbook. Rosstat. M., 2017. 152 p.

с 4,8% а валового внутреннего продукта (в 2007–2008 гг.) до 7% в 2020 г.

Однако мы видим, что государственные расходы на образование по отношению к ВВП постоянно снижаются, составив в 2013 г. 4,36% от ВВП,

2014 г. – 4,25%, 2015 г. – 4,14%, 2016 г. – 4,1%. При этом только на дошкольное образование затраты незначительно увеличились – с 0,9% в 2013 г. до 0,94% в 2015 г. По остальным уровням образования затраты соответственно сократились по:

Таблица 5 / Table 5

Распределение численности безработных по уровню образования в процентах к общему числу безработных / Distribution of the unemployed by their education level as a percentage of the total number of the unemployed

Год	Имеют высшее образование	Имеют образование по программе подготовки специалистов среднего звена	Имеют образование по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)
2000	13,	26,3	12,2
2005	13,1	19,5	18,6
2010	15,0	20,8	20,8
2011	15,9	20,5	19,8
2012	16,4	19,3	20,3
2013	17,4	19,5	19,4
2014	18,2	19,7	20,2
2015	19,7	20,7	20,1
2016	20,5	20,5	19,9

Источник / Source: составлено авторами по: Российский статистический ежегодник. Росстат. М., 2017. С.123 / compiled by the authors based on the data of Russia statistical yearbook. Rosstat. M., 2017. 123 p.

- общему образованию с 2,01 до 0,9%;
- среднепрофессиональному с 0,3 до 0,27%;
- высшему образованию с 0,77 до 0,71%⁷.

Мы можем отметить дезинтеграцию секторов производства и образования. Данные Росстата показывают, что численность безработных к 2016 г. росла независимо от уровня образования. Так, и в группе населения с высшим образованием, и с образованием специалиста среднего звена безработными были 20,5% из общего числа ищущих работу, а в группе населения с образованием квалифицированного рабочего (служащего) – 19,9% (табл. 5). В сумме более 60% безработных имеют профессиональное образование, причем доли их почти одинаковы.

Можно выделить ряд причин, по которым уровень образования слабо влияет на возможность трудоустройства. Среди них:

- замедление экономического роста;
- стагнация;
- частичное несоответствие качества образования требованиям новой среды;
- отсутствие заинтересованности работодателей в подготовке специалистов;
- отсутствие контроля государственных органов власти за расходованием бюджетных средств на подготовку специалистов.

Незаинтересованность бизнеса и невнимание государства подтверждаются данными о трудоустройстве выпускников (рис. 2). Так, более четверти выпускников 2014 г., обучавшихся за счет средств

бюджетов всех уровней, получили право самостоятельно определять место своего трудоустройства.

Направление на работу получили менее половины всех выпускников, менее 10% вообще не получили направления на работу. Следовательно, можно сделать ряд выводов относительно участников рынка труда. Во-первых, население не имеет информации о том, спрос на какие профессии предъявит работодатель даже в ближайшей перспективе, и не может быть уверено, что, получив профессиональное образование, без затруднений найдет рабочее место с достойной заработной платой. Во-вторых, российские работодатели выбирают модель поведения, называемую «избежание рисков» и при малейших признаках рецессии сокращают оплату труда, перестают нанимать новых и/или увольняют ранее принятых сотрудников, сокращая тем самым издержки [25, 26]. В-третьих, государство допускает ошибки прогнозирования динамики рынка труда и не контролирует эффективность расходов бюджетной системы на образование, допуская самостоятельное трудоустройство обучавшихся на «бюджетных местах» вместо того, чтобы использовать этих специалистов там, где возникает дефицит квалифицированных кадров.

Падение реальных доходов населения при сокращении госрасходов на образование снижает спрос на образовательные кредиты, затрудняя достижение заявленного Правительством уровня использования образовательных кредитов не менее чем 12% студентов. Большого объема статистических данных по этому вопросу сегодня нет. Можно видеть, что в 2016 г. Сбербанк предоставил около

⁷ Бюллетень о сфере образования. Аналитический центр при Правительстве РФ. 2015, июнь, № 4. С.5.

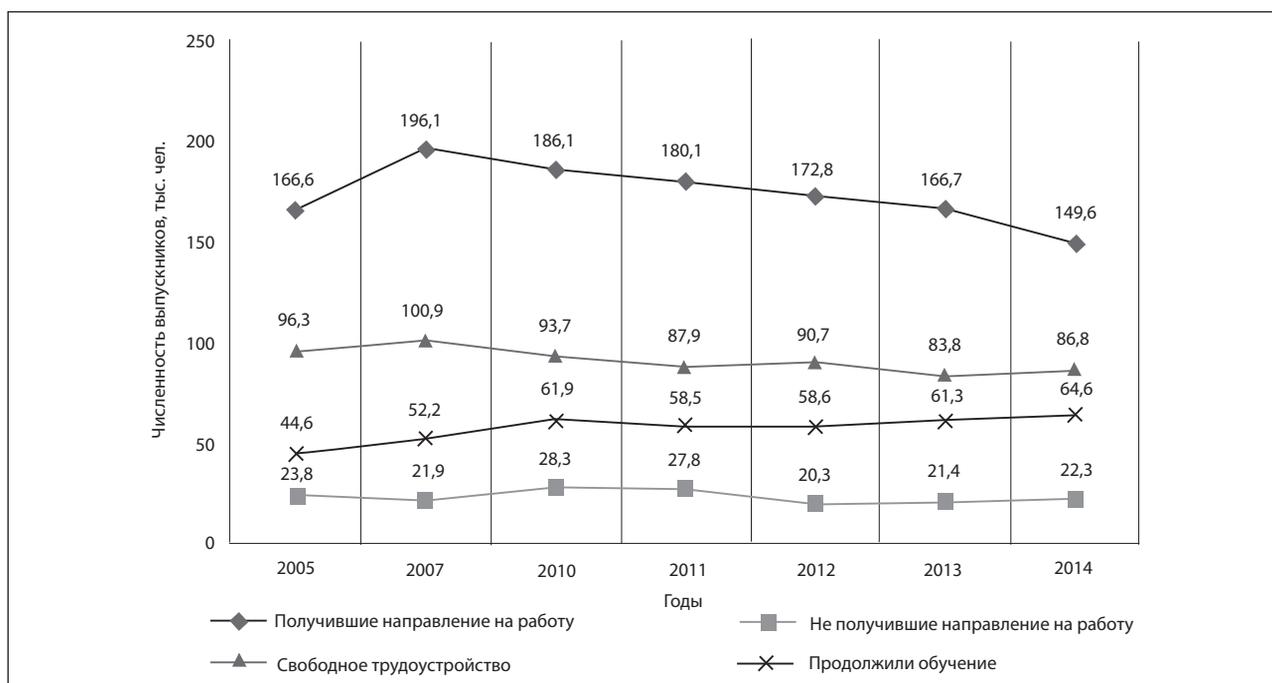


Рис. 2 / Fig. 2. Направление на работу выпускников, обучающихся по очной форме обучения за счет бюджетов всех уровней / Job placement of full-time graduate students at the expense of budgets of all levels.

Источник / Source: составлено авторами по данным Росстата / compiled by the authors based on the data of Russia statistical yearbook. Rosstat. M., 2017.

800 новых траншей студентам по программе с господдержкой, у второго банка-участника программы – Росинтербанка в сентябре 2016 г. ЦБ РФ отзывал лицензию.

В секторах здравоохранения и обеспечения жильем мы видим сохранение угроз социального развития, поскольку показатели обеспеченности не увеличились. Так, расходы федерального бюджета на здравоохранение в 2016 и 2017 гг. составили 17,4% (3,6% ВВП), сохранившись на уровне 2006 г.

Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя России, составляла 24,4 кв.м в 2015 г. и 24,9 кв.м в 2016-м. Введено в действие 58,4 млн кв.м в 2010 г., 84,2 кв. м – в 2014, 85,3 кв. м – в 2015, 80,2 кв. м – в 2016г., что не позволило достичь средней обеспеченности жильем 25–27 кв. м общей площади на человека в 2015 г. Также сложно будет к 2020 г. обеспечить увеличение объема ввода жилья до 140–150 млн кв. м.

ВЫВОДЫ

Таким образом, проведенное исследование выявило следующее.

1. Социально-экономическое развитие страны всегда сопровождаются определенными угрозами, риски реализации которых весьма изменчивы. Государство в рамках проводимой экономической политики способно снизить вероятность их наступления, а то и вовсе нейтрализовать. Это становится воз-

можным, если в основе концепции и стратегии социально-экономического развития страны лежит принцип приоритета национальных интересов.

2. Объективность и масштаб угроз зачастую не позволяют полностью нейтрализовать какую-либо из них. Субъекты социальной безопасности могут лишь уменьшить риск реализации угрозы, т.е. снизить вероятность наступления событий с негативными последствиями.

3. Выделены традиционные и «новые» социальные угрозы. По критерию «возможность нейтрализации» угрозы социального развития России классифицированы на глобальные и специфические. К первой группе отнесены замедление темпов экономического роста и динамика глобальных энергетических рынков. К группе специфических угроз – вхождение страны в очередной экономический кризис циклического характера на фоне структурного; низкая производительность труда; старение населения; высокий уровень неравенства в обществе. Показано, что существует достаточно тесная взаимосвязь рисков реализации угроз той и другой группы и специфические национальные угрозы в большей степени поддаются нейтрализации, нежели глобальные.

4. Долгосрочная стратегия социального развития России способна обеспечить социальную безопасность прежде всего через механизмы гибкого рынка труда. Однако поведение участников российского

рынка труда сегодня не снижает число социальных угроз. Во-первых, население не имеет информации о том, спрос на какие профессии предъявит работодатель даже в ближайшей перспективе, и не может быть уверено, что, получив профессиональное образование, без затруднений найдет рабочее место с достойной заработной платой. Во-вторых, российские работодатели выбирают модель поведения, называемую «избежание рисков», и при малейших признаках рецессии сокращают оплату

труда, перестают нанимать новых и/или увольняют ранее принятых сотрудников, сокращая тем самым издержки. В-третьих, государство допускает ошибки прогнозирования динамики рынка труда и не контролирует эффективность расходов бюджетной системы на образование, допуская самостоятельное трудоустройство обучавшихся на «бюджетных местах» вместо того, чтобы использовать этих специалистов там, где возникает дефицит квалифицированных кадров.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Tax refunds and income manipulation: evidence from the EITC Buhlmann, F., Elsner, B., Peichl, A. 2018 *International Tax and Public Finance* 25(6), p. 1490-1518.
2. Attitudes Towards Large Income Risk in Welfare States: An International Comparison Schroyen, F., Aarbu, K.O. 2018 *Economica* 85(340), p. 846-872.
3. Social expenditure, social rights, and benefit receipt as indicators of welfare state generosity: Three peas in a pod, or a different kettle of fish altogether? Otto, A. 2018 *International Journal of Sociology and Social Policy* 38(9-10), p. 851-867.
4. Welfare-state regimes and gender division of housework time in three conurbations: New York, Paris, Tokyo Dupray, A., Daune-Richard, A.-M., Nohara, H. 2018 *International Journal of Sociology and Social Policy* 38(11-12), c. 956-972.
5. Ойкен В. Основы национальной экономики: Пер. с нем / Общ. ред. В.С. Автономова. М.: Экономика, 1996. 351 с.
6. Эрхард Л. Благополучие для всех: репринт. воспроизведение: Пер. с нем. М.: Начала-Пресс, 1991.
7. Retirement timing in a future welfare state: a Finnish Delphi study Niemi, T., Komp, K. 2018 *International Journal of Sociology and Social Policy* 38(11-12), p. 1071-1085.
8. The case for a targeted criticism of the welfare state Balcerowicz, L., Radzikowski, M. 2018 *Cato Journal* 38(1), p. 1-16.
9. The evaluative legitimacy of social entrepreneurship in capitalist welfare systems Открытый доступ Kibler, E., Salmivaara, V., Stenholm, P., Terjesen, S. 2018 *Journal of World Business* 53(6), p. 944-957.
10. Muller-Armack A. *Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik: Studien und Konzepte zur Sozialen Marktwirtschaft und zur Europäischen Integration*. Freiburg im Breisgau. 1996. 234 s.
11. Ойкен В. Основные принципы экономической политики. М.: Прогресс-Универс, 1995. 496 с.
12. How do Asian values constrain public support for redistribution? Chang, A.C.-H. 2018 *Journal of Behavioral and Experimental Economics* 77, c. 139-150
13. Playing for social equality Nielsen, L. 2018 *Politics, Philosophy and Economics* 17(4), c. 427-446
14. Бобков В.Н., Денисов Н.А., Маликов Н.С. Социальная безопасность – основа социальной политики // *Уровень жизни населения регионов России*. 2009; (6):19-24.
15. Сенчагов В.К. Экономическая безопасность России: Общий курс: Учебник / Под ред. В.К. Сенчагова. 2-е изд. М.: Дело, 2005. 896 с.
16. Чубарова Т.В., Шестакова Е.Е. Структурные социальные риски как последствия социальной политики современного государства: методологические аспекты // *ВТЭ*. 2018; (1): 89-101.
17. Politics, State discretion and retrenchment in safety net provision: Evidence from the USA in the post-Welfare Reform era Bruch, S.K., White, K.K. 2018 *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 11(3), c. 459-483.
18. Tacik P. *Socjologia Zygmunta Bauman*. W-wa. 2012. S.112.
19. Stoll D. (2017). *Płynna nowoczesność a neoliberalizm*. W-wa.
20. Павленко Ю.Г. Традиционная ориентация государства: политико-экономический аспект // *ВТЭ*. 2018; (2): 83-90.
21. Vergopoulos K. *Nierowności społeczne zabijają gospodarkę*. *Le Monde diplomatique* (edycja polska). 2014 (6) czerwiec. S. 7.
22. Материалы пленарного заседания Общественной палаты Российской Федерации 25 сентября 2008 г. *Уровень жизни населения регионов России*. 2009; (3): 4-69.
23. Ленчук Е.Б. Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность и уровень жизни // *Аналитический вестник Совета Федерации РФ*. 2016;(29) (628).
24. Шелюбская Н.В. Инновационные стратегии стран Западной Европы и индикаторы востребованности результатов науки (на примере Великобритании) / В кн. *Выявление приоритетных научных направлений: междисциплинарный подход*. М.: ИМЭМО РАН, 2016. с. 62-73.
25. Вакуленко Е.С., Гурвич Е.Т. Взаимосвязь ВВП, безработицы и занятости: углубленный анализ закона Оукена для России // *Вопросы экономики*. 2015;(3):5-27.
26. Вакуленко Е.С., Гурвич Е.Т. (). Моделирование механизмов российского рынка труда // *Препринты. Высшая школа экономики. Серия WP3 «Проблемы рынка труда»*. 2014;(8).
27. Ахундова О.В., Коровкин А.Г., Королев И.Б. (). Взаимосвязь динамики ВВП и безработицы: теоретический и практический аспект // *Научные труды ИМП РАН*. 2005. с. 471-497.

REFERENCES

1. Tax refunds and income management: Buhlmann, F., Elsner, B., Peichl, A. 2018 *International Tax and Public Finance* 25 (6), 1490-1518 p.
2. Attitudes Towards Large Income Risk in Welfare States: An International Comparison. Schroyen, F., Aarbu, K.O. 2018 *Economica* 85(340), 846-872 p.
3. Social expenditure, social rights, and benefit receipt as indicators of welfare state generosity: Three peas in a pod, or a different kettle of fish altogether? Otto, A. 2018 *International Journal of Sociology and Social Policy* 38(9-10), 851-867 p.
4. Welfare-state regimes and gender division of housework time in three conurbations: New York, Paris, Tokyo Dupray, A., Daune-Richard, A.-M., Nohara, H. 2018 *International Journal of Sociology and Social Policy* 38(11-12), 956-972 p.
5. Eucken. W. Die Grundlagen der Nationalökonomie: trans. from German / edited by V.S. Avtonomov. M.: Economics. 1996. 351 p.
6. Erhard L. Wohlstand für Alle: trans. from German. M.: Nachala-Press, 1991.
7. Retirement timing in a future welfare state: a Finnish Delphi study Niemi, T., Komp, K. 018 *International Journal of Sociology and Social Policy* 38(11-12), 1071-1085 p.
8. The case for a targeted criticism of the welfare state Balcerowicz, L., Radzikowski, M. 2018 *Cato Journal* 38(1), 1-16 p.
9. The evaluative legitimacy of social entrepreneurship in capitalist welfare systems. Open access Kibler, E., Salmivaara, V., Stenholm, P., Terjesen, S. 2018 *Journal of World Business* 53(6), 944-957 p.
10. Muller-Armack A. Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik: Studien und Konzepte zur Sozialen Marktwirtschaft und zur Europäischen Integration. Freiburg im Breisgau. 1996. 234 p.
11. Eucken. W. Die Grundlagen der Nationalökonomie. - M.: Progress-Univers, 1995. 496 p.
12. How do Asian values constrain public support for redistribution? Chang, A.C.-H. 2018 *Journal of Behavioral and Experimental Economics* 77, 139-150 p.
13. Playing for social equality. Nielsen, L. 2018 *Politics, Philosophy and Economics* 17(4), 427-446 p.
14. Bobkov V.N., Denisov N.A., Malikov N.S. Social security – the basis of social policy // *Living standards of the population of Russian regions*. 2009; (6): 19-24.
15. Senchagov V.K. Economic security of Russia: General course: Textbook / Ed. VC. Senchagov. 2nd ed. M.: Delo, 2005. 896 p.
16. Chubarova T.V., Shestakova E.E. Structural social risks as a consequence of the social policy of the modern state: methodological aspects //
17. Politics, State discretion and retrenchment in safety net provision: Evidence from the USA in the post-Welfare Reform era Bruch, S.K., White, K.K. 2018 *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 11(3), 459-483 p.
18. Tacik P. *Socjologia Zygmunta Bauman*. W-wa. 2012. 112 p.
19. Stoll D. (2017). *Płynna nowoczesność a neoliberalizm*. W-wa.
20. Pavlenko Yu.G. The traditional orientation of the state: the political and economic aspect // *VTE*. 2018; (2): 83-90.
21. Vergopoulos K. Nierówność społeczne zabijają gospodarkę. *Le Monde diplomatique* (edycja polska). 2014 (6) czerwiec. 7 p.
22. Materials of the plenary session of the Public Chamber of the Russian Federation on September 25, 2008 // *Living standards of the population of Russian regions*. 2009; (3): 4-69.
23. Lenchuk E.B. Labor productivity in Russia and in the world. Impact on competitiveness and standard of living // *Analytical Bulletin of the Council of Federation of the Russian Federation*. 2016. № 29 (628).
24. Shelyubskaya N.V. Innovative strategies of Western Europe and indicators of the demand for the scientific results (on the example of the UK) / In publ. "Revealing High-Priority Research Fields: An Interdisciplinary Approach". M.: IMEMO RAN, 2016. 62-73 p.
25. Vakulenko E.S., Gurchich E.T. The relationship between GDP, unemployment and employment: an in-depth analysis of Okun's law in Russia // *Voprosy Ekonomiki*. 2015; (3): 5-27.
26. Vakulenko E.S., Gurchich E.T. Modeling the mechanisms of the Russian labor market // *Preprints. Higher School of Economics. WP3 Series "Labor Market Issues"*. 2014. No. 8.
27. Akhundova O.V., Korovkin A.G., Korolev I.B. The relationship between the dynamics of GDP and unemployment: a theoretical and practical aspect // *Scientific Articles – Institute of Economic Forecasting Russian Academy of Sciences*. 2005. p. 471–497.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Малых Ольга Евгеньевна, доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории Уфимского государственного нефтяного технического университета, Уфа, Россия.
E-mail: kafedra-et@mail.ru

Полянская Инга Камилевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика, менеджмент и маркетинг» Уфимского филиала Финансового университета, Уфа, Россия.
E-mail: polyanskaya.ik@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR

Malykh Ol'ga Evgen'evna, Dr. Sci. (Econ.), Professor at the Department of the economic theory, Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Russia.
E-mail: kafedra-et@mail.ru

Polyanskaya Inga Kamilevna, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor at the Department of Economy, management and marketing, Financial university (Ufa branch), Ufa, Russia.
E-mail: polyanskaya.ik@mail.ru

УДК 331.08

ВНЕДРЕНИЕ ЭЛЕКТРОННОГО КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА: СУЩНОСТЬ, РИСКИ ВОЗМОЖНОСТИ

Т.А. Вартаньянц,ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-8556-5064>**В.П. Старокожева,**ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-4762-2187>

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме перевода кадрового документооборота в электронный вид. Российские компании, применяя в своей работе электронное кадровое делопроизводство, столкнулись с трудностями, связанными с отсутствием однозначного правового регулирования вопроса электронного делопроизводства. Объектом исследования выступает система электронного кадрового документооборота. Цель статьи – анализ проводимой на государственном уровне работы по вопросу внедрения электронного кадрового документооборота. Представлено мнение граждан по поводу перевода в электронный вид трудовой книжки и трудового договора. Опрос граждан показал, что единого мнения по вопросу электронных трудовых книжек нет, а внедрение электронных трудовых договоров большинством поддерживается. Для того чтобы выработать предложения законодательного характера, предусматривающие переход на оформление документов, связанных с трудовыми отношениями, в электронную форму, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации была создана рабочая группа, в рамках которой выделены три подгруппы. В статье описаны основные направления работы каждой из подгрупп, проведен анализ проделанной работы по исследуемому вопросу, представлены результаты проведенных экспериментов, выявлен ряд вопросов, которые требуют рассмотрения, а именно: защита персональных данных работников, стоимость ведения электронного кадрового документооборота, контроль и надзор в сфере труда и др. Также в работе уделено внимание ключевым рискам и возможностям, связанным с внедрением электронного кадрового документооборота и сделан вывод о том, что прежде чем закрепить законодательно новые нормы, необходимо всестороннее изучение и устранение возможных проблем и рисков.

Ключевые слова: документооборот, электронный кадровый документооборот, электронный надзор, электронная трудовая книжка, рабочая группа, эксперимент, цифровая подпись, электронный трудовой договор.

IMPLEMENTATION OF ELECTRONIC PERSONNEL DOCUMENT WORKFLOW: ESSENCE, RISKS, OPPORTUNITIES

T.A. Vartan'yants,Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research
Institute of Labor" of the Ministry of
Labor and Social Protection of the Russian Federation,
Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-8556-5064>**V.P. Starokozheva,**Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research
Institute of Labor" of the Ministry of
Labor and Social Protection of the Russian Federation,
Moscow, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-4762-2187>

ABSTRACT

The article is devoted to the recent problem of digitization of personnel workflow. While using electronic personnel document workflow, Russian companies faced difficulties due to the lack of univocal legal regulation of electronic document workflow. The object of the research is the electronic personnel document workflow system. The purpose of the article is to analyze the implementation of electronic personnel document workflow carried out at the state level. The article presents opinions of citizens about the digitization of the employment record book and employment agreement. According to the survey, there is no shared view on the issue of electronic employment record books, while the introduction of employment agreements is mainly supported. To develop legal proposals for digitization of paperwork related to labor relations, the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation has ordered to create a working group with three subgroups. The article describes the main areas of work for each subgroup and analyzes the work already done. It presents the results of the experiments and identifies the issues for consideration, i.e.: employee personal data protection, costs of maintaining electronic personnel document workflow, supervision in the sphere of labor, etc. The paper also focuses on key risks and opportunities associated with the implementation of electronic personnel document workflow. The conclusion is that before the new standards are codified by law, it is necessary to study thoroughly and eliminate possible problems and risks.

Keywords: document workflow, electronic personnel document workflow, electronic supervision, electronic employment record book, working group, experiment, digital signature, electronic employment agreement.

ВВЕДЕНИЕ

Согласно мнению ученых, электронный документооборот – это «единый механизм по работе с документами, представленными в электронном виде, с реализацией концепции “безбумажного делопроизводства”» [1]. Такая форма ведения документооборота позволяет организациям ускорять внутреннее и внешнее взаимодействие, т.е. уменьшать время на согласование и продвижение документов, создавать единую систему делопроизводства, оптимизировать бизнес-процессы, увеличивать надежность в управлении конфиденциальной информацией, снижать время на генерацию аналитических отчетов и исключать дубликаты и потери документов [2].

Идея перевода кадровых документов в электронный вид не нова. На сегодняшний день такие крупные российские компании, как ПАО «Сбербанк», АО «Альфа-Банк», ПАО «Северсталь», НАО «Юлмарт», X5 Retail Group и другие применяют в своей работе электронное кадровое делопроизводство. Такая система ведения документов позволяет организациям экономить как финансовые, так и человеческие ресурсы.

Однако при использовании электронного документооборота бизнес столкнулся с проблемами, связанными с отсутствием однозначного правового регулирования электронного делопроизводства. Именно по этим причинам в настоящее время кадровый документооборот остается в бумажном виде, несмотря на отсутствие в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) прямого указания на составление кадровых

документов исключительно в бумажном виде и без использования электронной подписи. В связи с этим возник вопрос, возможно ли ведение электронного кадрового документооборота в организациях.

Актуальность перевода кадрового документооборота в электронный вид обусловлена рядом факторов.

Во-первых, в современных условиях экономика не может избежать влияния компьютеризации. Технический и технологический прогресс оказывают непосредственное влияние на содержание трудовых функций работников и увеличение занятых в секторе информационно-коммуникационных технологий [3].

В отчете компании PwC, Великобритания, сказано, что к 2030 г. можно будет автоматизировать до 30% существующих рабочих мест в стране. [4] В 2013 г. исследователи из Оксфордского университета опубликовали исследование «Будущее занятости: насколько устойчивы профессии к компьютеризации?», согласно которому профессии делятся на три уровня риска в зависимости от вероятности их компьютеризации: высокий, средний и низкий. По оценкам авторов, около 47% профессий от общей занятости в США относятся к категории высокого риска, т.е. это рабочие места, которые могут быть автоматизированы относительно скоро, возможно, в течение следующего десятилетия или двух. [5] По мнению О.Д. Куксовой, число занятых в информационно-коммуникационной сфере в России увеличилось, так как с 2010 по 2015 г. удельный вес занятых в

секторе информационно-коммуникационных технологий стабилен, а численность занятых в целом по стране повышается [6].

Кроме того, представители бизнеса акцентируют внимание на том, что ведение документооборота на бумаге стало неэффективным. В органах власти и на крупных предприятиях объемы документооборота уже подходят к критическим значениям. Стало очевидно, что систему документооборота необходимо оптимизировать, а переход на электронное делопроизводство является необходимой и даже вынужденной мерой.

И, наконец, развитие нестандартных форм занятости порождает сложности во взаимодействии работодателей с работниками, занятыми в таких видах деятельности. С каждым годом количество сотрудников на работах, относящихся к нестандартным формам занятости, постепенно увеличивается. Как следствие, возникает все больше и больше проблем по регулированию и обеспечению такого рода социально-трудовых отношений. Это происходит потому, что отсутствует законодательно разработанная база в сфере регулирования нестандартных форм занятости. Поэтому одной из проблем реализации таких форм занятости, которую можно выделить, является регулирование труда работников, занятых в них.

Ученые Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации с точки зрения рациональности использования рабочего времени на микроуровне (уровне предприятия) выделили «традиционные» и «новые» формы нестандартной занятости. В первую группу они отнесли надомный труд, непостоянную, временную или случайную занятость; посменную работу, работу по скользящим графикам; неполную занятость; самозанятость; сверхзанятость. Ко второй группе, по их мнению, следует относить заемный труд, телетруд (дистанционный труд или удаленную занятость), гибкие формы работы и фриланс [7]. Проблема в том, что в большинстве случаев в законодательстве отсутствуют механизмы, способные регулировать трудовые взаимоотношения работников, занятых в таких видах деятельности, с работодателями. Однако работа в этом направлении ведется.

Так, например, ТК РФ в 2013 г. в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ был дополнен главой 49.1, которая посвящена особенностям регулирования труда дистанционных работников, т.е. работающих удаленно [8].

Цель, с которой был разработан закон, заключалась в упрощении процедуры трудовых отношений между работодателем и дистанционным работником, предоставлении им полного спектра положенных прав и гарантий [9]. Практика работы с дистанционными работниками показала, что внедрение электронных трудовых договоров для всех работников может существенно упростить кадровый документооборот в организации, а также снизить затраты на его ведение в бумажном виде. В статье 312.1 ТК РФ есть уточнение, что взаимодействие работодателя с дистанционными работниками осуществляется с помощью информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе и Интернета. Такое взаимодействие включает в себя обмен не только рабочей информацией, но и кадровой, которая касается вопросов оформления и осуществления трудовой деятельности работника у работодателя. Следует отметить, что ТК РФ прямо предусматривает возможность ведения электронного кадрового документооборота только для дистанционных работников [10]. Вместе с тем без документов на бумажных носителях даже при дистанционной работе нельзя обойтись.

Развитие цифровизации в сфере администрирования и управления документооборотом является одним из приоритетных направлений развития Российской Федерации. Так, Президентом РФ 9 мая 2017 г. был подписан Указ № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» (далее – Стратегия). Согласно пункту 41 Стратегии, в числе основных задач применения информационных технологий в сфере взаимодействия государства и бизнеса, формирования новой технологической основы в экономике предложено «продвижение проектов по внедрению электронного документооборота в организациях, создание условий для повышения доверия к электронным документам, осуществление в электронной форме идентификации и аутентификации участников правоотношений» [11].

В целях реализации Стратегии принято распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р, которым утверждена программа «Цифровая экономика Российской Федерации». В рамках пяти базовых направлений развития цифровой экономики в Российской Федерации (кадры и образование, информационная инфраструктура, информационная безопасность, формирование исследовательских компетенций и технологических заделов, нор-

мативное регулирование) на период до 2024 г. данной программой определены цели и задачи. В частности, направление «нормативное регулирование» предусматривает подготовку концепции первоочередных мер по совершенствованию правового регулирования с целью развития цифровой экономики, содержащую в том числе:

- «перечень ключевых действующих правовых ограничений, препятствующих развитию цифровой экономики, включающий в том числе перечень действующих требований по использованию исключительно бумажного документооборота или использованию устаревших технологий при формировании, сборе и обработке информации, совершении юридических значимых действий, и предложения по устранению действующих ограничений;
- предложения по формированию основных понятий и институтов, определяющих в том числе принципы безбумажного взаимодействия, использования электронного документа, электронного дубликата документа, электронного архива и т.п.;
- особенности оформления трудовых отношений в цифровой экономике, в том числе в части перехода на безбумажное взаимодействие работников и работодателей (введение электронного формата заключения трудового договора, оптимизация иных «бумажных» обязанностей работодателя);
- создание правовых условий для формирования единой цифровой среды доверия, позволяющей обеспечить участников цифровой экономики средствами доверенных цифровых дистанционных коммуникаций;
- перечень мер по доведению информации о проводимых изменениях до целевых аудиторий, в том числе с помощью средств массовой информации;
- анализ рисков, возникающих при отмене или сохранении правовых ограничений, введении новых понятий и институтов» [12].

Для того чтобы выработать предложения законодательного характера, предусматривающие переход на оформление документов, связанных с трудовыми отношениями, в электронную форму, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 648 от 29 августа 2017 г. была создана рабочая группа, деятельность которой предусматривала ведение работы по разработке законопроекта в части учета данных о трудовой деятельности работников в электронном виде (электронная трудовая книжка), под-

готовке предложений по изменению законодательства в целях предоставления работодателям возможности ведения электронного кадрового документооборота в организации (электронный кадровый документооборот работодателя) и подготовке предложений по внедрению механизма электронного обмена данными между работодателем и инспекциями по труду (электронный надзор) [13]. Для работы по каждому из направлений созданы три рабочих подгруппы: «Электронная трудовая книжка», «Электронный кадровый документооборот работодателя» и «Электронный надзор» соответственно [14].

Основная цель деятельности рабочей подгруппы «Электронная трудовая книжка» заключается в подготовке предложений по внедрению электронных трудовых книжек, в том числе по формату электронной трудовой книжки, формированию сервиса электронной трудовой книжки для работодателей и работников на базе Пенсионного фонда России (далее – ПФР), а также оценке социально-экономических последствий реализации этих предложений.

Всероссийским научно-исследовательским институтом труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с Аналитическим центром Юрия Левады в январе 2018 г. было проведено социологическое исследование по теме «Отношение населения к электронным трудовым книжкам». Массив опрошенных составил 1612 чел., из них 900 чел. – работающее население.

Опрос показал, что нет единой позиции относительно полной отмены бумажного формата трудовых книжек. Предпочтения работающего населения разделились практически поровну – 49% опрошенных являются сторонниками электронных версий трудовых книжек, 51% респондентов выступают за традиционный формат (рис. 1).

Препятствием в работе с электронным вариантом трудовых книжек являются недостаточные навыки в области информационно-коммуникационных технологий. Косвенное свидетельство этого – различия в позициях работников с разной интернет-активностью. Так, 57% ежедневных пользователей глобальной сети поддерживают переход к цифровому варианту хранения информации о трудовой деятельности. Среди работников, которые выходят в Интернет реже 1 раза в неделю, сторонников электронных форм трудовых книжек менее 41% (рис. 2).

В вопросе хранения бумажных книжек в случае перехода к электронному формату половина

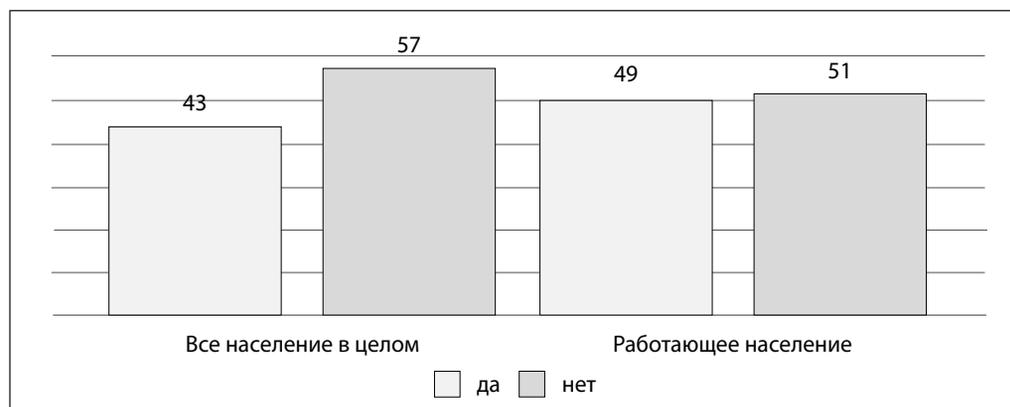


Рис. 1 / Fig. 1. Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли вы с тем, что нужно отменить бумажные трудовые книжки с учетом того, что и сейчас все данные о вашей трудовой деятельности хранятся в Пенсионном фонде РФ?» (в % от числа опрошенных: всего населения и работающего населения) / Answers to the question: “Do you agree that paper employment record books should be cancelled, considering that all your employment data have already been stored in the Pension Fund of the Russian Federation?” (% of the surveyed: total population and working population)

Источник / Source: рисунок составлен авторами на основе данных исследования, проведенного ВНИИ труда Минтруда России совместно с Аналитическим центром Юрия Левады / the figure is made by the authors based on the data of the research carried out by the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation jointly with the Yuri Levada Analytical center.

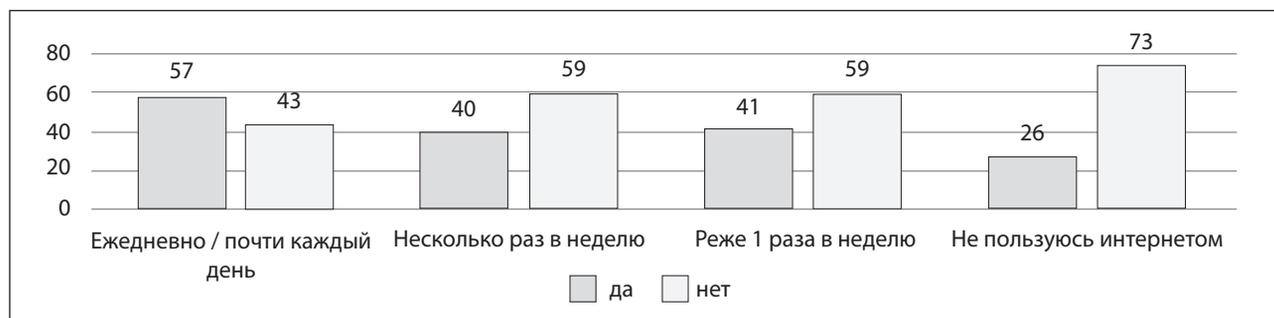


Рис. 2 / Fig. 2. Распределение ответов на вопрос: «Согласны ли вы с тем, что нужно отменить бумажные трудовые книжки с учетом того, что и сейчас все данные о вашей трудовой деятельности хранятся в Пенсионном фонде РФ?» в зависимости от частоты пользования Интернетом (в % от опрошенного работающего населения) / Answers to the question: “Do you agree that paper employment record books should be cancelled, considering that all your employment data have already been stored in the Pension Fund of the Russian Federation?”, based on the frequency of using the Internet (% of the surveyed working population)

Источник / Source: рисунок составлен авторами на основе данных исследования, проведенного ВНИИ труда Минтруда России совместно с Аналитическим центром Юрия Левады / the figure is made by the authors based on the data of the research carried out by the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation jointly with the Yuri Levada Analytical center.

работников (48%) считают, что они должны быть переданы на руки работникам. Для трети работающего населения (36%) это требование не принципиально – бумажные трудовые книжки могут оставаться как у работодателя, так и у самого работника (рис. 3).

Примечательно, что среди как сторонников, так и противников традиционного формата бумажных трудовых книжек принципиальных отличий в позициях не наблюдается – основная часть предпочитает сохранение бумажных книжек на руках у самих работников (рис. 4).

Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» был проведен всероссийский социологический опрос насе-

ления методом телефонного интервью с целью выявления мнения граждан о переходе на заключение трудового договора в электронной форме взамен традиционного способа подписания трудового договора на бумажном носителе.

По результатам опроса было выявлено: 59% респондентов согласны с тем, что возможность оформлять и заключать трудовой договор в электронном виде поможет упростить для них процедуру оформления на работу. 57% опрошенных назвали переход на электронный трудовой договор своевременной и нужной инициативой.

На вопрос об обеспечении безопасности и сохранности электронных данных по трудовым договорам 74% респондентов ответили, что

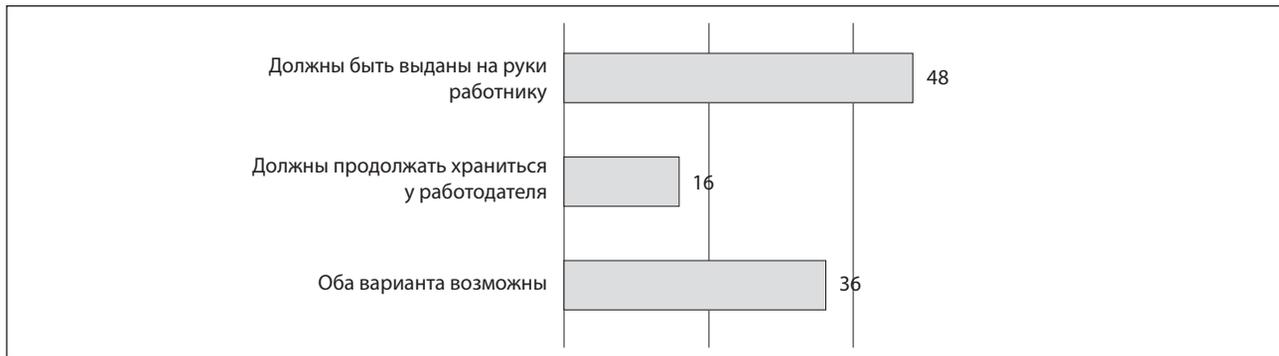


Рис. 3 / Fig. 3. Распределение ответов на вопрос: «Если будут введены электронные трудовые книжки, у кого, по вашему мнению, должны храниться ныне существующие бумажные трудовые книжки?» среди работающего населения (в % от опрошенного работающего населения) / Answers to the question: “If electronic employment record books are introduced, who do you think should keep the current paper employment record books?” of the working population (% of the surveyed working population)

Источник / Source: рисунок составлен авторами на основе данных исследования, проведенного ВНИИ труда Минтруда России совместно с Аналитическим центром Юрия Левады / the figure is made by the authors based on the data of the research carried out by the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation jointly with the Yuri Levada Analytical center.

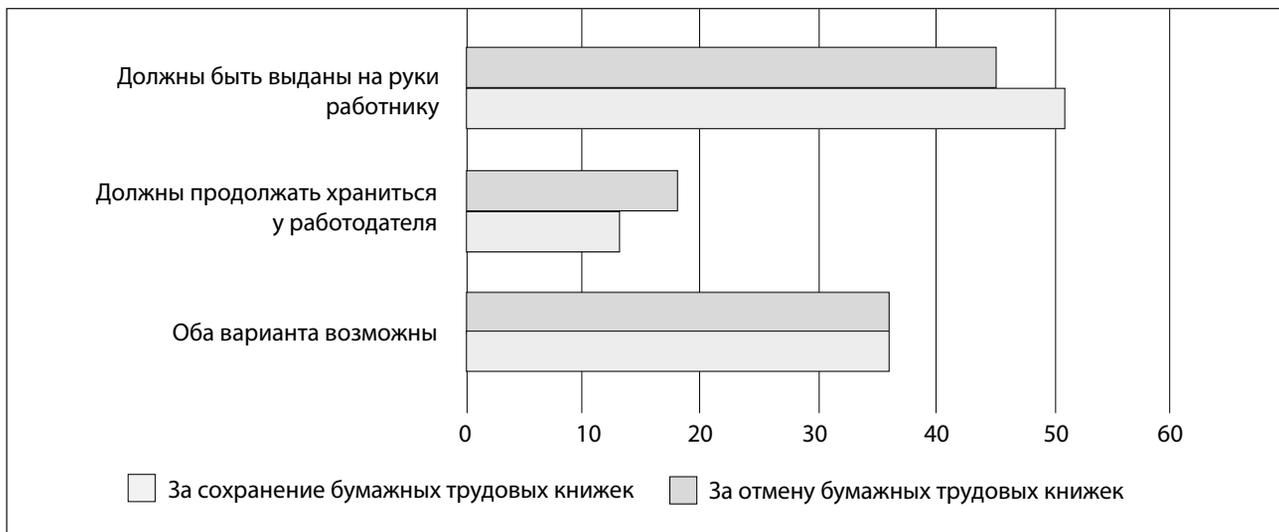


Рис. 4 / Fig. 4. Распределение ответов на вопрос: «Если будут введены электронные трудовые книжки, у кого, по вашему мнению, должны храниться ныне существующие бумажные трудовые книжки?» среди сторонников и противников бумажных трудовых книжек (в % от опрошенного работающего населения) / Answers to the question: “If electronic employment record books are introduced, who do you think should keep the current paper employment record books?” of the supporters and opponents of paper employment record books (% of the surveyed working population)

Источник / Source: рисунок составлен авторами на основе данных исследования, проведенного ВНИИ труда Минтруда России совместно с Аналитическим центром Юрия Левады / the figure is made by the authors based on the data of the research carried out by the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation jointly with the Yuri Levada Analytical center.

электронные данные должны храниться в государственной информационной системе, и только 11% считают, что такие данные достаточно хранить в системе работодателя.

Изучение общественного мнения по рассматриваемому вопросу показало, что в обществе отсутствует единая позиция относительно полной отмены бумажного формата трудовых книжек. Однако стоит отметить, что выбор в пользу цифрового формата данных делают молодые работники, жители столицы и крупных городов, активные пользователи Интернета. Что касается введения

электронных трудовых договоров, большинство населения поддерживает данную инициативу.

Стоит отметить, что в составе работающего населения присутствует достаточная доля людей старшего поколения, не владеющих на нужном уровне навыками работы с персональными компьютерами и смартфонами. Также для многих людей бумажные документы вызывают больше доверия, чем электронные. Поэтому внедрение электронного кадрового документооборота может спровоцировать сопротивление у таких сотрудников [15].

Для реализации внедрения электронной трудовой книжки Минтрудом России разработан проект федерального закона. Согласно данному законопроекту сведения о трудовой деятельности работника (электронная трудовая книжка) представляют собой информацию о периодах его работы, которая представляется работодателями в информационную систему Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

В соответствии с разработанным законопроектом сведения о трудовой деятельности предоставляются работодателями, начиная с 1 января 2020 г., ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным месяцем, а начиная с 1 января 2021 г. в случаях приема на работу и увольнения – не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (распоряжения) или иного документа, являющегося основанием для предоставления указанных сведений. [16]

Форма предоставления работодателями сведений в информационную систему ПФР и форма сведений, предоставляемых работодателем работнику и гражданам из информационной системы, утверждаются ПФР.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, может предъявить сведения о трудовой деятельности, которые были получены одним из вариантов:

- у работодателя по последнему месту работы на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации либо посредством Единого портала государственных и муниципальных услуг (функций) на бумажном носителе или в электронном виде.

При увольнении работодатель будет выдавать работнику (за исключением работников, в отношении которых ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 ТК РФ) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, что позволит исключить риски несвоевременного получения сведений в информационной системе ПФР.

Предполагается, что работодатели в течение 2020 г. проведут ряд подготовительных меро-

приятий, таких как: принятие (изменение) локальных нормативных актов с участием выборного органа первичной профсоюзной организации; внесение изменений (при необходимости) в соглашения и коллективные договоры; обеспечение технической готовности к передаче сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде в ПФР; уведомление работников в письменной форме об изменениях трудового законодательства, в том числе о праве ведения трудовой книжки на бумажном носителе по заявлению работника.

Законопроектом предусмотрено, что с 1 января 2021 г. работодателем ведутся трудовые книжки на бумажном носителе для тех работников, которые напишут об этом письменное заявление. Иным работникам работодатель выдает трудовые книжки и освобождается от ответственности за их хранение. Для работников, впервые поступающих на работу, ведение сведений о трудовой деятельности осуществляется в электронном виде. Законопроектом не устанавливается срок прекращения применения трудовой книжки на бумажном носителе.

При подготовке изменений в законодательство Российской Федерации были установлены принципы, в соответствии с которыми будет совершен переход на электронные трудовые книжки.

Один из принципов – бесплатность для работника. Работники не понесут никаких затрат при переходе на ведение кадровых документов в электронном виде.

Другой принцип – добровольность участников правоотношений говорит о том, что у работников будет возможность сохранить трудовые книжки на бумажном носителе по их письменному заявлению. Однако у работников, впервые устраивающихся на работу уже после 1 января 2021 г., ведение сведений о трудовой деятельности будет осуществляться только в электронной форме.

Принцип наличия развитой инфраструктуры заключается в создании работодателем условий, позволяющих работникам пользоваться информационной системой.

Немаловажен такой принцип, как сохранение гарантий и недопущение дискриминации, поскольку права как работодателей, так и работников должны быть соблюдены.

Подгруппа «Электронный кадровый документооборот работодателя» занимается следующими вопросами: подготовка предложений по внедрению электронного кадрового документооборота; внесение изменений в действующее трудовое за-

конодательство в части внедрения электронного кадрового документооборота; оценка социально-экономических последствий.

В рамках деятельности данной подгруппы предполагается проведение исследований среди работодателей с целью сбора информации о применяемых ими автоматизированных системах управления, переведенном в электронный вид кадровом документообороте, применении цифровой подписи, предполагаемых финансовых и временных затратах на внедрение электронного документооборота, требованиях и ожиданиях от перехода на электронный кадровый документооборот.

В рамках работы данной подгруппы организован эксперимент для апробации системы электронного кадрового документооборота (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 марта 2018 г. № 194 «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работниках по вопросам трудовых отношений»). Основными организаторами эксперимента являются Минтруд России совместно с крупными работодателями и Федерация независимых профсоюзов России.

При проведении эксперимента планировалось решить ряд задач. К ним относятся:

- а) апробация ведения работодателем кадровых документов в электронном виде;
- б) оценка затрат и полученных эффектов от реализации проекта по внедрению электронного документооборота в организации;
- в) выявление проблем и рисков, которые могут возникнуть при внедрении системы;
- г) подготовка предложений по внесению изменений, связанных с возможностью ведения электронного кадрового документооборота, в законодательство [17].

Такие компании, как АО «Северсталь Менеджмент», ПАО «Мечел», ООО «СИБУР», ПАО «Татнефть» им. В.Д. Шашина, ПАО «РОСБАНК», ОА «АЛЬФА-БАНК», АО «Газпромбанк», ПАО «Ростелеком», ОАО «Российские железные дороги», ПАО «АВТОВАЗ» и другие, приняли участие в эксперименте.

Эксперимент позволил выявить ряд сложностей, которые возникают при внедрении электронного кадрового документооборота в организации. Так, при утере работодателем информации на электронных носителях возникают правовые риски для организаций и их сотрудников. Также было выявлено, что предложения по ведению работодателем документов в

электронном виде не могут быть реализованы из-за отсутствия законодательного закрепления унифицированных требований к универсальной усиленной квалифицированной подписи, обеспечивающих возможность ее использования в рамках любых правоотношений.

Следует отметить, что первые электронные цифровые подписи начали применяться в России в 1994 г., однако закон о регулировании их применения был принят только в 2002 г. Данный закон неоднозначно трактовал терминологию и вопрос получения электронной подписи в нем практически не освещался. В 2011 г. был принят Федеральный закон от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи». Согласно данному Федеральному закону, под электронной подписью понимается информация в электронной форме, которая присоединена к другой информации в электронной форме (подписываемой информации) или иным образом связана с такой информацией и используется для определения лица, подписывающего информацию [18].

Выделяют следующие виды электронных подписей:

- простая электронная подпись;
- усиленная электронная подпись.

Простой электронной подписью является электронная, которая посредством использования кодов, паролей или иных средств подтверждает факт формирования электронной подписи определенным лицом.

Усиленная электронная подпись делится на усиленную неквалифицированную и усиленную квалифицированную электронные подписи.

Неквалифицированной электронной подписью является электронная подпись, которая:

- 1) получена в результате криптографического преобразования информации с использованием ключа электронной подписи;
- 2) позволяет определить лицо, подписавшее электронный документ;
- 3) позволяет обнаружить факт внесения изменений в электронный документ после момента его подписания;
- 4) создается с использованием средств электронной подписи.

Усиленная квалифицированная электронная подпись – электронная, обладающая дополнительными признаками защищенности: ключом проверки и подтвержденными средствами электронной подписи.

Усиленная квалифицированная электронная подпись (УКЭП) создается с привлечением крип-

тографических средств, подтвержденных компетентными органами, а именно Федеральной службой безопасности Российской Федерации. Гарантом подлинности в данном случае выступает специальный сертификат, выданный аккредитованным удостоверяющим центром. Электронный документ, подписанный УКЭП, имеет такую же юридическую силу, как и бумажный, который подписан собственноручно [19].

Другая сложность заключается в том, что ошибки программного обеспечения при передаче и обработке данных в электронном виде могут привести к принятию неправомερных решений контрольно-надзорными органами и при рассмотрении дел в судах. По мнению В. Столярова, «трудовые споры разрешают районные суды, а они далеко не всегда воспринимают электронный трудовой договор и понимают, как проверить электронную подпись» [20]. Так как суды не являются участниками межведомственного информационного взаимодействия, они не имеют возможности пользоваться сервисами Единого портала государственных и муниципальных услуг (не подпадают под действие Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 210 «Об организации взаимодействия государственных и муниципальных услуг»).

Еще одним негативным фактором внедрения электронного кадрового документооборота являются дополнительные расходы работодателей.

После обсуждения результатов проведенного эксперимента на Российской трехсторонней комиссии возникло предложение о подготовке проекта Концепции комплексного правового регулирования отношений, возникающих в связи с развитием цифровой экономики (исполнитель – Министерство экономического развития Российской Федерации). Ожидаемыми результатами от реализации Концепции являются сформированные подходы, определение этапов и сроков по переводу в электронный вид кадрового документооборота, в том числе с учетом необходимости согласования интересов сторон социального партнерства и решения задач развития цифровой экономики.

Подгруппа «Электронный надзор» ведет работу по подготовке предложений по внедрению «электронного надзора», т.е. такой системы электронного документооборота, которая позволит отслеживать процесс взаимодействия работодателей с надзорными органами по труду, а также выявить социально-экономические последствия реализации данных предложений.

В декабре 2017 г. – январе 2018 г. Рострудом был проведен эксперимент совместно с

ПАО «Сбербанк» и НАО «Юлмарт» по апробации отдельных процедур организации и проведения в электронной форме аудита соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

В рамках эксперимента апробации подлежали следующие процедуры аудита кадровых документов: формирование, подписание распоряжения о проведении аудита в электронной форме; рассмотрение документов проверяемого лица, имеющихся в распоряжении государственной инспекции труда; направление проверяемому лицу электронных документов, подписанных электронной подписью: распоряжение о проведении аудита, мотивированный запрос; получение по защищенному каналу связи от проверяемого лица документов, указанных в запросе, в форме электронных документов, подписанных электронной подписью; рассмотрение представленных документов, оценка соответствия, заполнение проверочных листов в электронной форме; направление проверяемому лицу информации о выявленных ошибках, противоречиях или несоответствиях в электронной форме с использованием электронной подписи; получение от проверяемого лица и рассмотрение пояснений и дополнительных документов в электронной форме, подписанных электронной подписью; оформление результатов аудита и направление их проверяемому лицу в форме электронных документов, подписанных электронной подписью.

После проведения эксперимента по электронному надзору за соблюдением трудового законодательства была разработана и апробирована технология электронной проверки, включая технологию защищенного юридически значимого обмена электронными документами по телекоммуникационным каналам связи, которая может быть использована на практике. Кроме того, эксперимент показал, что сроки проведения контрольных проверок в электронном виде могут быть сокращены, а следовательно, количество проверок может быть увеличено. Также выявлены правовые и технологические ограничения и определены основные перспективы совершенствования Системы защищенного обмена электронными документами.

В результате проделанной работы по внедрению электронного кадрового документооборота были выявлены ключевые риски и возможности, которые могут возникнуть в ходе реализации проекта.

Одним из ключевых рисков является принятие в запланированные сроки законодательных и иных правовых актов, создающих условия для реализации проекта, в том числе об определении статуса самозанятых граждан. Другим риском, способным затруднить внедрение электронного кадрового документооборота, является недостаточный уровень взаимодействия участников проекта, наличие разногласий, несогласованность действий. Также к рискам можно отнести недостаточный уровень информированности граждан и организаций о новых возможностях и преимуществах использования результатов проекта, а также неготовность цифровой инфраструктуры и доступа к ней.

Однако есть и положительные стороны реализации проекта. Например, рост производительности труда на предприятиях, в организациях за счет улучшения эффективности оперативного управления, снижения издержек на ведение кадрового делопроизводства. Другая возможность – это повышение эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и защиты трудовых прав граждан при заключении (изменении, прекращении) трудовых договоров, профилактика нарушений при ведении кадрового делопроизводства. Внедрение электронного кадрового документооборота будет способствовать развитию эффективного рынка труда и снижению ежегодного объема потерь консолидированного бюджета Российской Федерации и бюджетов государственных внебюджетных фондов от уклонения от уплаты налога на доходы физических лиц и иных предусмотренных законодательством платежей.

В ходе обсуждений проекта по внедрению электронного кадрового документооборота выявлен ряд проблемных вопросов, которые требуют рассмотрения:

- защита персональных данных работников;
- стоимость ведения электронного кадрового документооборота;
- применение электронной подписи при подписании кадровых документов;
- контроль и надзор в сфере труда;
- урегулирование трудовых споров.

В 2019 г. планируется принятие федерального закона, который предусматривает формирование и ведение сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде, внесение изменений в нормативные правовые акты Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Также в 2019 г. планируется принятие федерального закона «О проведении эксперимента по ведению документов, связанных с работой, в электронном виде, в отдельных организациях». Проведение эксперимента намечено на период с 1 января по 31 декабря 2020 г.

Законопроект основывается на ряде принципов.

Работодатель осуществляет ведение документов, связанных с работой, в электронном виде, посредством использования информационной системы.

Лицо, поступающее на работу, для заключения трудового договора в электронном виде подтверждает свое согласие на доступ работодателя к своим персональным данным и их обработку, в том числе посредством использования информационной системы, применяемой работодателем.

Сведения, составляющие в соответствии с законодательством Российской Федерации государственную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, включая тайну усыновления и врачебную тайну, и документы, содержащие такие сведения, не подлежат размещению в информационных системах работодателя.

По заявлению работника, оформленному в письменном или электронном виде, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня подачи этого заявления предоставлять ему копии документов, связанных с работой, в электронном виде, заверенные работодателем в установленном порядке.

Расходы, связанные с ведением документов, связанных с работой, в электронном виде, включая применение электронной подписи работника, несет работодатель.

Ведение документов в электронном виде не влечет снижения уровня гарантий и ограничения прав работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог, можно сказать, что в будущем участники трудовых отношений в лице работников и работодателей должны иметь возможность подписывать кадровые документы в электронном виде в любом удобном месте и с любого устройства. Документы на бумаге и живые подписи со временем должны выйти из делового оборота. Органам власти необходимо особое внимание обратить на выявленные проблемы и устранить их до внесения изменений в российское законодательство, чтобы это не привело в дальнейшем к серьезным последствиям.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Мансурова Н.А., Веселов П.С. Предпосылки и этапы внедрения системы электронного документооборота в сфере малого и среднего бизнеса // Экономические исследования. 2010. № 1(10). [Электронный ресурс]. URL: http://www.erce.ru/internet-magazine/all_archive/10/ (дата обращения: 06.12.2018).
2. Чемоданова О.Н., Гриб Г.Ю. Электронный документооборот как фактор эффективного управления бизнес-процессами организации // Управленческие науки. 2017. № 1(7). С. 63-68.
3. Куренной А., Костян И., Хныкин Г. Цифровая экономика России. Электронное делопроизводство трудовых отношений // ЭЖ-Юрист. 2017;(37): 10.
4. Robots will take a third of British jobs by 2030, report says. URL: <https://www.telegraph.co.uk/technology/2017/03/24/robots-will-take-third-british-jobs-2030-report-says> (accessed: 06.12.2018).
5. Carl Benedikt Frey, Michael A. Osborne The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? . URL: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (accessed: 06.12.2018).
6. Куксова О.Д. Проблемы развития российского рынка труда при переходе к цифровой экономике // Общество: политика, экономика, право. 2017;(8):57-61.
7. Новые типы рабочих мест, их особенности и тенденции развития, изучение практики развития новых форм занятости и предпринимательства: отчет о НИР развитие новых форм занятости и предпринимательства в Российской Федерации (промежуточный): 331.5; 331.56/.57. М., 2018. 292 с.
8. Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70353420/paragraph/1:0> (дата обращения: 06.12.2018).
9. Трегубова В.М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников // Социально-экономические явления и процессы. 2013;(2): 117-120.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 06.12.2018).
11. Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919> (дата обращения: 06.12.2018).
12. Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 06.12.2018).
13. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 августа 2017 г. № 648 «О рабочей группе по внедрению в законодательство Российской Федерации системы электронного кадрового документооборота». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vcot.info/e-hr> (дата обращения: 06.12.2018).
14. Ельцова Л. Минтруд России расширит эксперимент по электронному кадровому документообороту. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/labour/relationship/319> (дата обращения: 06.12.2018).
15. Александрова В. Электронный кадровый документооборот: настоящее и будущее // Трудовое право. 2018;(7):79-90.
16. Началось общественное обсуждение законопроекта «Об электронной трудовой книжке». [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/labour/relationship/336> (дата обращения: 06.12.2018).
17. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 марта 2018 г. № 194 «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работниках по вопросам трудовых отношений». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vcot.info/e-hr> (дата обращения: 06.12.2018).
18. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (с изм. и доп.). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112701/ (дата обращения: 06.12.2018).
19. Коркин А., Петров В. Цифра vs Бумага. Оформляем кадровые документы в электронном виде // Корпоративный юрист. 2017;(10):24-28.
20. Столяров В. Внедрение электронного трудового договора в РФ: плюсы и сложности // Системный администратор. 2017;(4):13-17.

REFERENCES

1. Mansurova N.A., Veselov P.S. Premises and stages of the introduction of an electronic document workflow system in small and medium businesses // Ekonomicheskie issledovaniya. 2010. No. 1 (10). [Electronic source]. URL: http://www.erce.ru/internet-magazine/all_archive/10/ (accessed 06.12.2018). (In Russ.).
2. Chemodanova O.N., Grib G.Yu. Electronic document workflow as a factor of efficient management of business processes of the organization // Management Science. 2017. No. 1 (7). 63-68 p. (In Russ.).
3. Kurennoi A., Kostyan I., Khnykin G. Digital economy of Russia. Electronic records management of labor relations // EJ-Lawyer. 2017. No. 37. 10 p. (In Russ.).
4. Robots will take a third of British jobs by 2030, report says. URL: <https://www.telegraph.co.uk/technology/2017/03/24/robots-will-take-third-british-jobs-2030-report-says/> (accessed 06.12.2018). (In Eng.).
5. Carl Benedikt Frey, Michael A. Osborne The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? URL: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (accessed 06.12.2018). (In Eng.).
6. Kuksova O.D. Problems of development of the Russian labor market in the transition to a digital economy // Society: politics, economics, law. 2017. No. 8. P.57-61 p. (In Russ.).

7. New jobs, their features and development trends, the study of developing new types of employment and entrepreneurship: a report on research and development of new types of employment and entrepreneurship in the Russian Federation (intermediate): 331.5; 331.56 / .57. M., 2018. 292 p. Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation; headed by Omel'chenko I.B.; performed by Zabelina O.V., Maiorova A.V., Matveeva E.A. (In Russ.).
8. Federal Law of April 5, 2013 No. 60-FZ "On Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation". [Electronic source]. URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70353420/paragraph/1:0> (accessed: 06.12.2018). (In Russ.).
9. Tregubova V.M. Computer technologies and distance employment of workers // Social and Economic Phenomena and Processes. 2013. No. 2. 117-120 p. (In Russ.).
10. Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ (as amended on 11.10.2018). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (accessed 06.12.2018). (In Russ.).
11. Presidential Decree of 09.05.2017 No. 203 "On the Strategy for the Development of the Information Society in the Russian Federation for 2017–2030". [Electronic source]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919> (accessed: 06.12.2018). (In Russ.).
12. Order of the Government of the Russian Federation of 28.07.2017 No. 1632-p "On approval of the program "Digital economy of the Russian Federation". [Electronic source]. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (accessed 06.12.2018). (In Russ.).
13. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of August 29, 2017 No. 648 "On the working group on the implementation of the electronic personnel document workflow in the legislation of the Russian Federation". [Electronic source]. URL: <https://www.vcot.info/e-hr> (accessed: 06.12.2018). (In Russ.).
14. El'tsova L. The Ministry of Labor of Russia will expand the experiment on electronic personnel workflow. [Electronic source]. URL: <https://rosmintrud.ru/labour/relationship/319> (accessed: 06.12.2018). (In Russ.).
15. Aleksandrova V. Electronic personnel document workflow: present and future. // Trudovoe pravo. 2018. № 7. 79-90 p. (In Russ.).
16. Public discussion of the draft law "On electronic employment book" began. [Electronic resource]. URL: <https://rosmintrud.ru/labour/relationship/336> (accessed: 06.12.2018). (In Russ.).
17. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of March 26, 2018 No. 194 "On the experiment to digitalization of labor-related documents and information about employees". [Electronic source]. URL: <https://www.vcot.info/e-hr> (accessed: 06.12.2018). (In Russ.).
18. Federal Law of April 6, 2011 No. 63-FZ "On Electronic Signature" (as amended and added). [Electronic resource]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112701/ (accessed: 06.12.2018). (In Russ.).
19. Korkin A., Petrov V. Digital vs Paper. We digitalize personnel documents // Korporativnyi yurist. 2017. No.10. 24-28 p. (In Russ.).
20. Stolyarov V. Introduction of the electronic employment agreement in the Russian Federation: advantages and difficulties // Sistemnyi administrator. 2017. No. 4. 13-17 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Вартаньянц Татьяна Андреевна, специалист отдела заработной платы и доходов населения, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия, Москва, Россия
E-mail: vartanya95@yandex.ru

Старокожева Виктория Павловна, специалист отдела заработной платы и доходов населения, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия, Москва, Россия
E-mail: starokozheva.vika@yandex.ru

ABOUT THE AUTHOR

Vartan'yants Tat'yana Andreevna, specialist of the department of wages and incomes, Federal State Budgetary Institution All-Russian Research Institute of Work of Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: vartanya95@yandex.ru

Starokozheva Victoriya Pavlovna, specialist of the department of wages and incomes, Federal State Budgetary Institution All-Russian Research Institute of Work of Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: starokozheva.vika@yandex.ru