

ISSN 2658-3712

№ 4 (57) 2024

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

A decorative graphic consisting of five squares arranged in a 2x3 grid. The top row contains three squares: dark gray, medium gray, and light gray. The bottom row contains two squares: teal and light gray.

**SOCIAL & LABOR
RESEARCH**



ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ СЕТЬ ИНСТИТУТОВ ТРУДА СТРАН БРИКС (BRICS NETWORK OF LABOUR RESEARCH INSTITUTES)

Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда России осуществляет в 2024 году руководство Сетью в связи с председательством Российской Федерации в межгосударственном объединении БРИКС.

Исследовательская сеть институтов труда стран БРИКС (Сеть) создана в соответствии с Декларацией Министров труда и занятости стран-членов БРИКС, подписанной в г. Чунцин (Китай) в июле 2017 года. **Членами Сети** на настоящий момент являются:

- Центр трудовых исследований и статистики Министерства труда и социального обеспечения Бразилии,
- Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации,
- Национальный институт труда имени В.В. Гири (Индия),
- Китайская Академия труда и социального обеспечения,
- Исследовательский центр Департамента труда и занятости Правительства Южно-Африканской Республики.

В рамках Сети ежегодно проводятся исследования по приоритетной теме, представляющей совместный интерес для стран БРИКС. Так, в фокусе внимания институтов труда были проблемы развития новых форм занятости (2017 г.), содействия молодежной занятости (2018 г.), трансформации спроса и предложения навыков на рынке труда (2019 г.), развития человеческих ресурсов в цифровую эпоху (2020 г.), поддержки занятости и доходов населения в условиях кризиса, вызванного пандемией вируса COVID-19 (2020–2021 гг.), использования цифровых технологий для формализации занятости и рынков труда (2022 г.), обеспечения всеобщей социальной защиты населения (2023 г.).

Приоритетная тема совместного исследования Сети на 2024 год, предложенная Минтрудом России – **«Платформенная занятость: роль на рынке труда и проблемы регулирования труда платформенных работников».**

27 августа 2024 года на площадке ВНИИ труда Минтруда России в гибридном формате состоялась очередная встреча представителей Сети, где были представлены результаты исследований, отражающих особенности платформенной занятости и механизмов ее государственного регулирования в странах БРИКС, состоялся обмен мнениями о возможностях межгосударственного использования успешного опыта включения платформенной занятости в правовое поле и приоритетных направлениях дальнейших действий государств для обеспечения достойного труда в платформенной экономике.

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России приглашает российские университеты, институты, экспертные и аналитические организации, ведущие исследования по социально-трудовой тематике, подключиться к работе Исследовательской сети институтов труда стран БРИКС.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

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

Журнал включен в первую категорию Перечня рецензируемых научных изданий ВАК (K1), в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, по научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)

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

Научные направления – экономика и социология.

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

Периодичность издания – 4 номера в год.

Издание перерегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

Свидетельство ПИ № ФС77-74237
от 2 ноября 2018 г.

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

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

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Распространяется по подписке.

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

Ключевой принцип и критерий подбора материалов для журнала – исследовательский.

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

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

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

Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции.
При цитировании ссылка на журнал обязательна.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:

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

Точка зрения авторов публикаций может не совпадать с позицией Издателя.



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



CYBERLENINKA



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, Национальная Ассоциация охраны труда (НАОТ), Москва, Россия

Бобков В. Н., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, Институт экономики РАН, Москва, Россия

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

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

Гаибназарова З. Т., доктор экономических наук, профессор, Университет науки и технологий, Ташкент, Узбекистан

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

Жанкубаев Б. А., кандидат экономических наук, доцент, АО «Центр развития трудовых ресурсов», Алматы, Республика Казахстан

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ткаченко А. А., доктор экономических наук, профессор, Институт исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве России, Москва, Россия

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

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

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

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

SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

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

The journal is included in the first category list of peer-reviewed scientific periodicals recommended by the Higher Attestation Commission (VAK K1), which presents the main results of dissertations for the degree of Candidate and Doctor of Science in the specialty 5.2.3 "Regional and Sectoral Economics (Economic Sciences)"

"Social and Labor Research"

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

Research areas: economics and sociology.

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

Publication frequency: 4 issues per year.

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

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

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

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

Distributed by subscription.

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

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

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

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

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

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

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



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



EDITOR-IN-CHIEF

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

EDITORIAL BOARD:

Kuznetsova E. A., Candidate of Sociological Sciences, Deputy Chairman of the Editorial Board, National Association for Labor Protection (NAOT), Moscow, Russia

Bobkov V. N., Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

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

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

Gaibnazarova Z. T., Doctor of Economics, Professor, University of science and technologies, 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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tkachenko A.A., Doctor of Economics, Professor, Institute for Research on International Economic Relations of the Financial University under the Government of Russia, Moscow, Russia

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

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

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

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

XVI САММИТ БРИКС: ИТОГИ И НОВАЦИИ



Учитывая важность и значимость мероприятий БРИКС, состоявшихся в конце текущего года в России, тема функционирования и развития объединения, так же как и для вышедшего в свет в сентябре месяце журнала СТИ №3-2024, в финальном уходящего года четвертом номере нашего издания, является одной из ключевых в структуре его основных материалов и рубрик. В частности, о содержательной проблематике БРИКС в ходе казанских встреч на высшем уровне и их решениях речь идет в самом начале данного номера журнала «Социально-трудовые исследования» – в Слове его главного редактора. Затем два соответствующих материала российских и индийских специалистов открывают первую рубрику журнала СТИ №4-2024 «Рынок труда и занятость». Эта тематика находит активное отражение и в других актуальных статьях данного номера журнала.

Итак, 22–24 октября 2024 года в Казани прошел XVI саммит БРИКС, на который прибыли и участвовали в его работе делегации 35 государств. Саммит БРИКС в Казани исторический для объединения в плане количественного роста. Тринадцать стран получили статус страны-партнера БРИКС. В их числе Турция, Казахстан, Беларусь, Боливия, Куба, Индонезия и др.

Страны, входящие в БРИКС, отмечалось на саммите, уже в настоящее время являются драйверами экономического мирового роста. По итогам текущего года средние темпы экономического роста в объединении прогнозируются на уровне 4%. Это выше, чем в странах G7 (Запад), где данный показатель 1,7%. Такая разница в темпах экономического роста свидетельствует, что в БРИКС в обозримой перспективе будет генерироваться основной прирост глобального ВВП.

Один из центральных политических выводов саммита в Казани связан с несостоятельностью проводимой Западом политики изоляции России.

Ключевым документом форума стала Казанская декларация саммита БРИКС-2024, включающая 134 пункта положений в сфере экономических, социальных, политических, международных и иных совместных действий и идей.

Главными пунктами этой декларации являются следующие основополагающие принципы и положения: признание многополярного мира; недопустимость незаконных санкций и прочих нелегитимных мер, отрицательно влияющих на экономику; приверженность мирному урегулированию споров посредством дипломатии, всестороннего диалога и консультаций.

В декларации страны отметили целесообразность реформировать действующую международную финансовую архитектуру и изучить возможность создания независимой трансграничной расчетно-депозитарной инфраструктуры BRICS Clear. Также, как записано в данном документе, страны приветствуют использование национальных валют между странами БРИКС и их торговыми партнерами.

Президент Российской Федерации В.В. Путин на пресс-конференции по итогам XVI саммита БРИКС отметил, что форум стал кульминацией российского председательства в объединении и одним из заметных событий в мировом политическом календаре.

В заключении своего «Слова главного редактора» хотел бы поздравить читателей, авторов, актив нашего журнала СТИ с наступающими всеми любимыми январскими праздниками – новым 2025 годом и Рождеством! Творчества пожелать, здоровья и исполнения всего задуманного.

С искренним уважением,
д. э. н., профессор, заслуженный деятель науки РФ,
советник Генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России,
главный редактор журнала «Социально-трудовые исследования»
Н.А. Волгин

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Волгин Н.А.

XVI саммит БРИКС: итоги и новации..... 5

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

Забелина О.В., Сергеева М.В.

Платформенная занятость в Российской Федерации: масштабы, правовые особенности и тенденции развития..... 8

Dhanya M.B.

BRICS and the Gig Economy: A Focus on India's Platform Employment..... 21

Ткаченко А.А.

Экономика труда и занятость женщин в творчестве Нобелевского лауреата 2023 года Клаудии Голден 31

Кашепов А.В.

Рынок труда и занятость в России в 2000–2024 гг. 43

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Разумов А.А., Сквепень В.А., Старокожева В.П.

Система потребительских бюджетов в современной России: эволюция, научные школы,
роль в социальной политике..... 53

Прошин И.А.

О географических особенностях распределения дефицита денежного дохода в домохозяйствах РФ
с учетом числа детей, проживающих в них 65

ОХРАНА ТРУДА

Мажкенов С.А.

Оценка профессиональных рисков на основе анализа эффективности защитных мер..... 72

Москвина М.С.

Реализация мероприятий по сокращению производственного травматизма: оценка их эффективности
и роль региональных органов управления 85

Макеев А.И., Носорев П.А.

Номенклатура опасностей в правилах по охране труда: сравнительный анализ и рекомендации по унификации..... 94

ДЕМОГРАФИЯ

Рыбаковский О.Л.

Депопуляция в регионах азиатской части России в 1992–2024 гг. 101

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Сафонов А.Л., Некипелова Д.В.

Проблемы кадрового обеспечения системы долговременного ухода в России и новые подходы к их решению 108

Мусин Э.Р.

Государственная поддержка семей с детьми: особенности региональных программ и классификация
мероприятий по повышению рождаемости 119

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Никитин В.Н., Подсорин В.А.

Институционализация факторов повышения производительности труда на железнодорожном транспорте..... 130

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Омельченко И.Б., Сафонов А.С.

Прогноз потребности экономики в кадрах для формирования государственного заказа системе образования 139

Волошина И.А., Новиков П.Н., Мухина И.И.

Востребованные профессии: сущность, признаки, разновидность..... 150

Вашаломидзе Е.В., Костюченко С.Б.

Повышение уровня профессиональных компетенций как фактор роста конкурентоспособности
работников промышленных предприятий..... 162

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

Научно-методические подходы к проведению мониторинга и прогнозированию потребности в кадрах
Российской экономики 172

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Куць А.С.

Применение непараметрического метода для анализа дополнительной кадровой потребности
в зависимости от трудового потенциала регионов..... 185

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение..... 196

Содержание журнала за 2024 год 197

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

Volgin N.A.

XVI BRICS Summit: Results and Innovations..... 5

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

Zabelina O.V., Sergeeva M.V.

Digital Platform Employment in Russia: Scale, Legal Features
and Development Trends..... 8

Dhanya M.B.

BRICS and the Gig Economy: A Focus on India's Platform Employment..... 21

Tkachenko A.A.

Labor Economics and Women's Employment in the Work of 2023 Nobel Laureate
Claudia Goldin..... 31

Kashepov A.V.

Labor Market and Employment in Russia in 2020–2024..... 43

INCOMES AND SALARIES

Razumov A.A., Skovpen V.A., Starokozheva V.P.

Consumer Budget System in Modern Russia: Evolution, Scientific Schools,
and its Role in Social Policy..... 53

Proshin I.A.

О географических особенностях распределения дефицита денежного дохода
в домохозяйствах РФ с учетом числа детей, проживающих в них..... 65

HEALTH AND SAFETY

Mazhkenov S.A.

Assessment of Occupational Risks Based on the Analysis of the Effectiveness
of Protective Measures 72

Moskvina M.S.

Evaluating the Effectiveness of Measures to Reduce Occupational Injuries
and the Role of Executive Labor Authorities 85

Makeev A.I., Nosorev P.A.

Nomenclature for Hazards in Labor Protection Regulation: Comparative
Analysis and Recommendations for Standardization..... 94

DEMOGRAPHY

Rybakovsky O.L.

Depopulation in the Regions of the Asian part of Russia in 1992–2024..... 101

SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL PARTNERSHIP

Safonov A.L., Nekipelova D.V.

Problems of Staffing the Long-Term Care System in Russia and New Approaches
to their Solution 108

Musin E.R.

State Support for Families with Children in the Southern Federal District:
Features of Regional Programs and Classification of Measures to
Increase the Birth Rate 119

LABOR PRODUCTIVITY

Nikitin V.N., Podsorin V.A.

Institutionalization of Factors for Increasing Labor Productivity in Railway Transport ..130

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

Omelchenko I.B., Safonov A.S.

Forecast of the Economy's Staffing Needs for Government Orders for
the Education System 139

Voloshina I.A., Novikov P.N., Mukhina I.I.

In-Demand Professions: Essence, Characteristics, Types..... 150

Vashalomidze E.V., Kostyuchenko S.B.

Enhancing Professional Competencies to Boost the Competitiveness of Employees
of Industrial Enterprises..... 162

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

Scientific and Methodological Approaches to Monitoring and Forecasting
Staffing Needs in the Russian Economy 172

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Kuts A.S.

Application of a Nonparametric Method to Analyze Additional Staffing Needs
Depending on the Labor Potential of the Regions..... 185

NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review 196

Table of Contents 2024 197

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал
№ 4 (57) 2024

Главный редактор:
Николай Алексеевич Волгин

Научный редактор:
Глеб Львович Подвойский

Редакторы:
Екатерина Анатольевна Орехова
Виктор Александрович Шадрин

Переводчик:
Елена Владимировна Логутова

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

Оформление подписки
в редакции:

Тел.: +7 (499) 164-98-74
E-mail: sokolovaas@vcot.info
А. С. Соколова

Подписано в печать 02.12.2024
Формат 60 x 84 1/8.
Объем 202 с.
Тираж 500 экз.

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

SOCIAL AND LABOR RESEARCH

Scientific and practical journal

No. 4 (57) 2024

Editor-in-chief:
Nikolai A. Volgin

Scientific editor:
Gleb L. Podvoiskii

Editors:
Ekaterina A. Orekhova
Viktor A. Shadrin

Translator:
Elena V. Logutova

Editorial address:
34, Zemlyanoy Val, Moscow, 105043.
tel.: +7 (495) 917-38-50

Web: www.vcot.info/magazine
E-mail: journal-ecotrud@vcot.info

Subscription in editorial office:
tel.: +7 (499) 164-98-74

E-mail: sokolovaas@vcot.info
A. S. Sokolova

Signed for press on 02.12.2024
Format 60 x 84 1/8.

Size printer 202 sheets.

Circulation 500 copies.

Printed by ООО Sam Polygraphist
(42, Volgogradsky Prospect, Moscow).

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-8-20

УДК 331.5

JEL J11; J21; J28

ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: МАСШТАБЫ, ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

О.В. Забелина, М.В. Сергеева

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Развитие цифровых технологий во всех странах мира становится драйвером трансформации многих сфер деятельности, в том числе занятости населения. Под влиянием цифровизации возникают и получают все большее распространение ее новые формы, в т.ч. платформенная занятость. Выявление масштабов, особенностей и тенденций ее развития – **цель** данного исследования, информационную базу которого составили соответствующие нормативные правовые акты РФ, декларации, резолюции, рекомендации, доклады и аналитические материалы различных организаций, отечественные и зарубежные научные публикации, данные социологических исследований и экспертных опросов, Росстата, ведомственной статистики Роструда и ФНС России. В ходе исследовательской работы использованы **методы** контент-анализа и сравнительного анализа нормативно-правовых актов, методической, научной литературы и интернет-источников, статистические методы группировки и анализа данных, общенаучные методы. **Результаты** исследования позволили очертить круг проблем, связанных с современным состоянием государственного регулирования платформенной занятости в России, определить масштабы, выявить основные особенности и тенденции ее развития, составить социально-демографический портрет вовлеченных в нее работников.

Ключевые слова: платформенная занятость; платформенный работник; платформы; новые формы занятости.

Для цитирования: Забелина О.В., Сергеева М.В. Платформенная занятость в Российской Федерации: масштабы, правовые особенности и тенденции развития. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):8-20. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-8-20.

ORIGINAL PAPER

DIGITAL PLATFORM EMPLOYMENT IN RUSSIA: SCALE, LEGAL FEATURES AND DEVELOPMENT TRENDS

O.V. Zabelina, M.V. Sergeeva

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The development of digital technologies across the globe is becoming a driver of the transformation of many spheres of activity, including employment. Under the influence of digitalization, new forms of it have emerged and are becoming increasingly widespread, including digital platform employment. Identifying the scale, features and trends of its development is **the goal** of this study, the information base of which was made up of the relevant regulatory legal acts of the Russian Federation, declarations, resolutions, recommendations, reports, and analytical materials of various organizations, domestic and foreign scientific publications, data from sociological research and expert surveys, Rosstat, departmental statistics of Rostруд and the Federal Tax Service of Russia. In the course of the research, **the methods** of content analysis and comparative analysis of regulatory legal acts, methodological, scientific literature, and Internet sources, statistical methods of grouping and analyzing data, and general scientific methods were used. **The results** of the study made it possible to outline the range of problems associated with the current state of state regulation of digital platform employment in Russia, determine the scale, identify the main features and trends of its development, and compile a socio-demographic portrait of a platform worker.

Keywords: platform employment; platform worker; platform; new forms of employment.

For citation: Zabelina O.V., Sergeeva M.V. Digital platform employment in Russia: Scale, legal features and development trends. *Social and labor research*. 2024;57(4):8-20. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-8-20.

ВВЕДЕНИЕ

Вопрос государственного регулирования новых форм занятости, в целом, и платформенной занятости, в частности, является предметом многочисленных дискуссий на фоне растущего влияния цифровизации на социальные, экономические и

политические процессы. Пандемия COVID-19 усилила влияние цифрового фактора на российскую экономику, простимулировав вынужденный резкий переход части бизнеса и, как следствие, занятости населения, в цифровую среду.

* Статья подготовлена на основе доклада, представленного на заседании Сети научно-исследовательских институтов труда БРИКС за 2024 год, которое прошло на площадке Всероссийского научно-исследовательского института труда 27.08.2024 г.

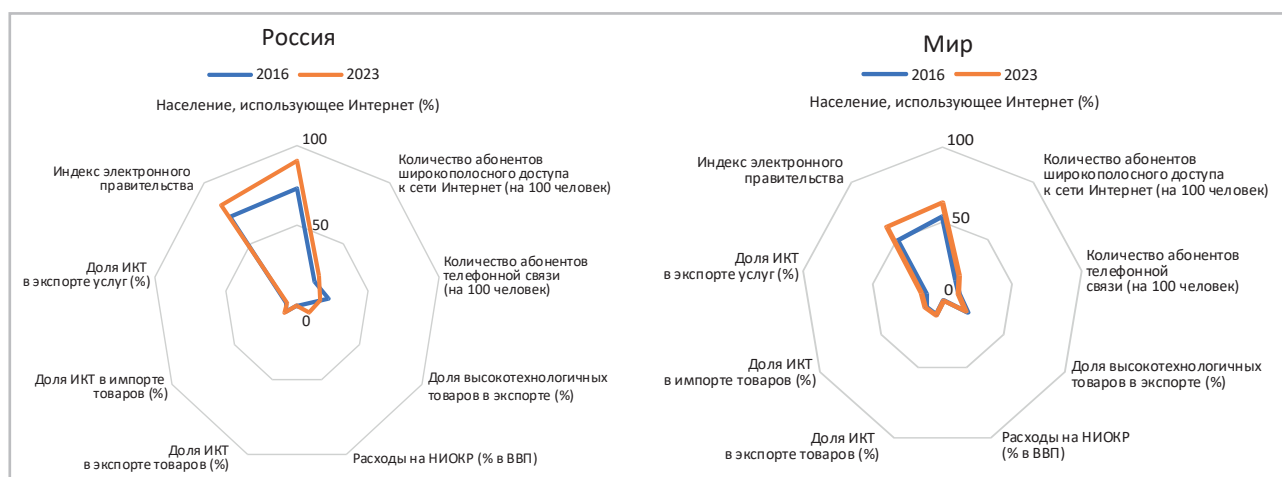


Рис. 1 / Fig. 1. Характеристика цифрового общества в России и в мире, в 2016-2023 гг. / Characteristics of the digital society in Russia and the world in 2016-2023

Источник / Source: построено авторами по данным World Bank Data. Statistics // World Bank. 2024. URL: <https://data.worldbank.org/> developed by the authors based on World Bank Data. Statistics // World Bank. 2024. URL: <https://data.worldbank.org/>

Расширение в России сферы платформенной занятости, подлежащей специфическому регулированию, вызвано относительно быстрым формированием цифрового общества, которое постоянно растет и развивается за счет притока новых абонентов широкополосного доступа к интернету, в том числе и в домохозяйствах, более частого и активного использования интернета в ежедневном режиме, а также общего повышения уровня владения населения цифровыми навыками. Основные признаки, характеризующие развитие цифрового общества в России, представлены на рис. 1.

Согласно данным Всемирного Банка, Россия характеризуется положительной динамикой практически по всем направлениям развития цифровой экономики, а по степени доступности интернета и сотовой связи значительно опережает многие страны, что, безусловно, позволяет утверждать: в России есть все предпосылки для перехода занятости населения в цифровую среду. Об этом также свидетельствуют высокие показатели готовности общества к овладению цифровыми технологиями и активному их применению в повседневной жизни (табл. 1).

Наибольшее значение для российской экономики имеет развитие платформенной занятости и самозанятости, что определяется масштабами вовлеченности населения в новые формы занятости и их быстрым распространением практически во всех регионах страны.

Так, за 2020–2023 гг. доля зарегистрированных самозанятых (физических лиц – плательщиков НПД, включенных в реестр ФНС России) в численности занятых возросла в России в 8 раз – с 1,3%

Таблица 1 / Table 1

Динамика индекса готовности к сетевому обществу и индекса инклюзивного интернета в России, 2018–2022 гг.* / Dynamics of the Network Readiness Index and the Inclusive Internet Index in Russia, 2018–2022*

	2018	2019	2020	2021	2022	Гистограмма/ Histogram
Индекс готовности России к сетевому обществу	-	54,98	54,23	57,74	59,54	
Индекс инклюзивного интернета	69,90	71,30	75,40	77,40	78,60	

* **Индекс готовности к сетевому обществу (Network Readiness Index)** характеризует уровень развития цифровых технологий и их влияние на экономический рост стран. Чем выше индекс, тем выше показатель готовности страны к сетевому обществу.

Для сравнения: Страной лидером по значению Индекса готовности к сетевому обществу в 2022 году является США (80,3). По странам БРИКС: Бразилия – 54,67; Индия – 49,93; Китай – 67,31; ЮАР – 45,9.

Индекс Инклюзивного Интернета (Inclusive Internet Index) оценивает доступность к Интернету, его актуальность и готовность людей пользоваться им. Индекс является показателем разрыва между слоями населения и дает политикам и другим заинтересованным сторонам понимание ситуации.

Для сравнения: Страной лидером по значению Индекса Инклюзивного Интернета в 2022 году является Сингапур (86,1). По странам БРИКС: Бразилия – 79,9; Индия – 74,1; Китай – 80,0; ЮАР – 74,3.

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

до 10,3%, а в Москве, Республике Дагестан и Чеченской Республике этот показатель достиг 18%¹. Примечателен также и быстрый возврат бизнеса к цифровым платформам в 2022 г. после последствий пандемии COVID-19 в 2021 г., когда часть организаций из информационного пространства была вынуждена перейти в традиционный формат работы (табл. 2).

¹ Среднегодовые показатели численности физических лиц-плательщиков НПД и их доли в численности занятых по РФ и регионам рассчитаны авторами по данным Единого реестра субъектов малого и среднего предпринимательства // ФНС РФ. – 2024. – Доступ: Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства (nalog.ru)

Таблица 2 / Table 2

Доля организаций, использующих цифровые платформы в России / The share of organizations using digital platforms in Russia

	2020	2021	2022	Гистограмма/ Histogram
Удельный вес организаций (в общем их числе), использующих цифровые платформы, %	17,20	14,70	14,90	

Источник / Source: составлено авторами по данным: Абашкин В.Л., Абдрахманова Г.И., Вишневецкий К.О. и др. Индикаторы цифровой экономики: 2024. М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. 276 с. / compiled by the authors according to: Abashkin V.L., Abdrakhmanova G.I., Vishnevsky K.O., etc. Indicators of the digital economy: 2024. Moscow: ISIEZ HSE, 2024. 276 p.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Выработка эффективных мер государственного регулирования новых форм занятости в целом, а также самозанятости и платформенной занятости, в частности, затруднена сохраняющимся правовым вакуумом в вопросах классификации форм трудовой занятости населения, трактовки основных категорий платформенной занятости, определения правового статуса платформенных занятых и цифровых трудовых платформ.

Основополагающим нормативно-правовым актом, определяющим правовые, экономические, организационные основы государственной политики в сфере занятости населения, государственного контроля за соблюдением законодательства о занятости населения, является Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» (№ 565-ФЗ от 12 декабря 2023 г.)², заменивший в 2023 г. старую редакцию этого закона, принятого еще в 1991 г., и учитывающий современные реалии рынка труда (№ 565-ФЗ от 12 декабря 2023 г.)³.

При подготовке закона предполагалось включение в него отдельных глав о самозанятости и платформенной занятости. Так, в тексте законопроекта федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» была сделана попытка законодательно определить платформенную занятость, как деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемую с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством

информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».⁴ В процессе обсуждения законопроекта было принято решение исключить из него главы о самозанятости и платформенной занятости и разработать отдельные «законы-спутники» [2]. В настоящее время завершается работа над законопроектом «О платформенной занятости», который активно обсуждается и находится на стадии подготовки к внесению в Госдуму.

Важнейшей задачей государственного регулирования в России является легализация неформальной (в т.ч. теневой) занятости, потенциал которой возрос в условиях расширения неформального сектора экономики, перетока населения из трудовых отношений в новые формы занятости, в т.ч. самозанятость и платформенную занятость. Эта задача решалась в последние годы с помощью введения льготного налогового режима для самостоятельно работающих граждан, не использующих наемный труд.

Так, Федеральным законом от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»⁵ был установлен новый налоговый режим и введена категория «плательщика налога на профессиональный доход», к которой фактически относятся не только физические лица, но и индивидуальные предприниматели, изъявившие желание перейти на новую систему налогообложения. Однако, ни в данном документе, ни в Налоговом кодексе РФ термин «самозанятость» не фигурирует. Тот факт, что плательщики налога на профессиональный доход отождествляются с самозанятыми, косвенно вытекает из письма Федеральной налоговой службы от 19 апреля 2019 г. № СД-4-3/7496@ «О применении налога на профессиональный доход», где впервые появляется этот термин в отношении информации о сервисе «проверить статус налогоплательщика налога на профессиональный доход (самозанятого)».⁶

Следует отметить, что и в новой редакции закона «О занятости населения в Российской Феде-

² Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. – 2024. – Доступ: Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» | ГАРАНТ (garant.ru)

³ Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. – 2024. – Доступ: Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» | ГАРАНТ (garant.ru)

⁴ Проект федерального закона N 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. – 2024. – Доступ: Проект федерального закона N 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» (внес... | Система ГАРАНТ (garant.ru)

⁵ Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» // Система ГАРАНТ. – 2024. – Доступ: Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. N 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению... | Система ГАРАНТ (garant.ru)

⁶ Письмо Федеральной налоговой службы от 19 апреля 2019 г. № СД-4-3/7496@ «О применении налога на профессиональный доход» // Система ГАРАНТ. – 2024. – Доступ: Письмо Федеральной налоговой службы от 19 апреля 2019 г. N СД-4-3/7496@ «О применении нало... | Система ГАРАНТ (garant.ru)

рации» не используется термин «самозанятость» («самозанятые граждане»). В отношении получения и снятия статуса безработного речь идет исключительно о плательщиках налога на профессиональный доход. Таким образом, феномен самозанятости в российском правовом поле законодательно сводится лишь к особому налоговому режиму, что, безусловно, снижает ее потенциал.

Однако, если подобное (пусть спорное) отождествление самозанятых и плательщиков налога на профессиональный доход создало основу для государственного регулирования этой новой формы занятости, с платформенной занятостью проблема нормативно-правового регулирования стоит более остро, так как требует не только определения платформенного занятого, но и цифровой трудовой платформы.

В Докладе о деятельности Уполномоченного по правам человека в РФ за 2023 г. регламентация правового статуса самозанятых и платформенно занятых граждан выделяется в качестве одной из приоритетных задач.⁷ Там же и названа главная проблема самозанятости и платформенной занятости – отсутствие у работающих лиц гарантий и прав, которые предоставляются трудовым договором.

В настоящее время законопроект о платформенной занятости («закон-спутник» закона о занятости) дорабатывается на площадке правящей партии «Единая Россия» с участием профильных министерств и сторон социального партнерства⁸, его внесение в Госдуму предполагается в октябре 2024 г.

Разработчиками заявлено, что основной целью нового закона станет создание правовой основы для платформенных занятых, предоставление им всех прав и социальных гарантий в соответствии с Трудовым Кодексом, обеспечение доступа к пенсионным и медицинским выплатам, оплачиваемым отпускам и другим социальным льготам.⁹

Отождествление платформенной занятости и самозанятости, и, соответственно, включение всех занятых на цифровых трудовых платфор-

мах в число самозанятых (причина этого отчасти кроется в более позднем выделении платформенной занятости в особую форму занятости) характерно не только для РФ, но и многих других стран. По мнению ряда специалистов, подобный упрощенный подход к объединению двух по сути разных форматов в один – довольно-таки спорный, отчасти расходящийся с реальностью, что подтверждают результаты масштабного социологического опроса, проведенного Центром Стратегических Разработок (ЦСР): только около половины (46%) опрошенных платформенных занятых являются по факту регистрации самозанятыми, 29% оформлены по ТК, 12% осуществляют деятельность как физические лица по гражданско-правовому договору (без регистрации в качестве самозанятого), 6% являются индивидуальными предпринимателями, 7% не имеют правового оформления работы на платформе [3]. Подобная внутренняя неоднородность платформенных занятых, а также большая вариативность различного рода существующих платформ значительно затрудняют регулирование этой формы занятости, а также создают сложности в принятии на законодательном уровне понятий платформенной занятости и цифровой трудовой платформы, устраивающих все заинтересованные стороны. Отсутствие общепринятого понимания сущности платформенной занятости, трактовки ее основных категорий, правового статуса платформенных занятых и цифровых трудовых платформ, их прав и обязанностей сопровождается многочисленными дискуссиями в научной среде, общественных организациях и в государственных органах¹⁰ [4, 5].

Обеспечить баланс интересов всех стейкхолдеров – платформенных работников, цифровых трудовых платформ и государства – призван закон-спутник о платформенной занятости, проект которого находится на последней стадии согласования.

Ожидается, что закон-спутник не только введет в правовое поле единое понятие платформенной занятости, но и позволит решить проблемы социальной защиты платформенных работников, в том числе, в вопросах регулирования минимального размера дохода (оплаты труда) и/или получения пособий по временной нетрудоспособности, что на данный момент не является возможным для самозанятых и других работников новых форм занятости [6].

⁷ Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2023 год // Система ГАРАНТ. – 2024. – Доступ: Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2023 год | Система ГАРАНТ (garant.ru)

⁸ Медведев поручил внести законопроект «ЕР» о платформенной занятости в Госдуму // Российская Газета. – 2024. – Доступ: Медведев поручил внести законопроект «ЕР» о платформенной занятости в Госдуму – Российская газета (rg.ru)

⁹ Эксперты оценили значимость нового закона о платформенной занятости // Российская Газета. – 2024. – Доступ: Эксперты оценили значимость нового закона о платформенной занятости – Российская газета (rg.ru)

¹⁰ Measuring platform mediated workers // OECD Digital Economy Papers. – 2019. – No. 282. – 34 p. – DOI <https://doi.org/10.1787/170a14d9-en>.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Платформенная занятость стала доступным для российских исследователей объектом изучения в связи с ее включением с 2022 г. в Обследование рабочей силы (ОРС) Росстата, данные которого, являясь в настоящее время единственным источником официальных оценок распространенности платформенной занятости в России, дают возможность впервые сформировать портрет российской платформенной занятости с учетом как основной, так и дополнительной работы населения.

По данным ОРС Росстата за 2023 г. численность населения в платформенной занятости составила 3 415,3 тыс. чел. (в т.ч. 3243,7 тыс. чел. включены в платформенную занятость по основной работе и 171,6 тыс. чел. по дополнительной работе), что на 7% ниже среднегодовых значений 2022 г. (3 501,9 тыс. чел.). Соответственно, уменьшилась и доля платформенных работников в численности занятого населения России в 2023 г. по сравнению с 2022 г. – с 4,9 до 4,6%.¹¹

Специалисты связывают эту тенденцию с изменениями валютного курса и ужесточением миграционной политики, а также с нарастающим дефицитом рабочей силы на традиционном рынке труда и перетоком работников на открывшиеся вакансии в тех сферах, где происходил интенсивный рост заработных плат [7]. Полагаем, что на темпы развития платформенной занятости в 2023 г. повлияла также и структурная трансформация российской экономики, сопровождающаяся ростом численности населения, занятого в формальном секторе (в т.ч. обрабатывающей промышленности), опережающим рост самозанятости (в т.ч. в сфере платформенного труда).

С учетом того, данные Росстата о платформенной занятости носят так называемый «стартовый» характер, необходимо знать и понимать, как оценивают ее масштаб и характер профильные исследователи из ведущих российских университетов и аналитических центров.

Например, оценки распространения платформенной занятости в России, представленные Институтом социальной политики ВШЭ, проводившего по единой методологии в 2022–2024 гг. специальные выборочные опросы населения, расходятся с данными Росстата. В соответствии с результатами опросов общий охват населения платформенной занятостью в возрасте 18–72 года увеличился с 14,6% в апреле 2022 г. до 16,0%

в апреле 2024 г., в том числе регулярной платформенной занятостью — с 3,2 до 3,5%, а эпизодической — с 11,4 до 12,5%. В 2024 г. доля платформенной занятости в качестве основной работы составила 14,4% от общей численности занятых и чуть больше половины — от регулярной платформенной занятости.¹² То есть, согласно данным ВШЭ, охват населения платформенной занятостью представляется значительно большим, чем его оценивает Росстат.

Можно предположить, что одной из вероятных причин подобного расхождения в оценках является разница формулировок вопросов респондентам, используемых в анкетах [8]. Так, например, если опросник ВШЭ предлагает респонденту определить свою принадлежность к конкретной группе лиц и в разрезе основного занятия (учеба, работа, пенсионер и др.), и в отношении к платформенной занятости («это моя основная работа», «в формате подработок» и т.д.) [9], то по методологии Росстата в анкете использован вопрос: «Использовали ли Вы на основной/дополнительной работе на прошлой неделе сайты или приложения Интернет-платформ для поиска клиентов, выполнения заказов (Яндекс-такси, Авито, Профи.ру и т.п.)?»¹³. Вполне очевидно, что подход Росстата к определению платформенной занятости имеет свои ограничения, прежде всего, в части отделения платформенной занятости как таковой от обычной работы бизнеса, где используются платформы (например, в сфере маркетинга, госзакупок, для доставки заказов клиентам). Так, положительный ответ на вопрос об использовании интернет-платформ в коммерческой деятельности, вероятно, охватывает большую часть бизнеса, чем непосредственно платформенная занятость. Кроме того, вопрос анкеты ОРС Росстата предлагает оценить принадлежность к платформенной занятости в отношении короткого отрезка времени (прошлая неделя), что также может сказываться на оценке масштабов платформенной занятости, зачастую нерегулярной и весьма гибкой по распределению исполнителем времени работы.

Региональное развитие платформенной занятости в России происходит неравномерно, что обусловлено существованием в стране определенного цифрового неравенства регионов, разной отраслевой структурой региональных экономик и разли-

¹¹ По данным Обследования рабочей силы // Росстат. – 2024. – Доступ: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru)

¹² Платформенная занятость: динамика развития и социально-экономические эффекты // Институт социальной политики НИУ ВШЭ. – 2024. – Доступ: <https://isp.hse.ru/mirror/pubs/share/929451267.pdf>

¹³ Анкета Выборочного обследования рабочей силы. Форма 1-3 от 31.07.2023. // Росстат. – 2024. – Доступ: https://43.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/%D0%A4%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0_1-%D0%97_2023.pdf?ysclid=lyw6gc6714276327779



чием состояния рынка труда [10]. Можно отметить вариативность доли участия населения субъектов Российской Федерации в платформенной занятости: от 0% до 23% от общего числа занятых в регионе¹⁴ (рис. 2).

Особенностью российской платформенной занятости, проявившейся в результате обследования рабочей силы в 2023 г., является незначительная доля занятых на дополнительной работе (5,0%)¹⁵, что позволяет на данном этапе анализа использовать данные о платформенной занятости на основной работе для характеристики страновых особенностей явления в целом.

По данным обследования рабочей силы Росстата в 2023 г., в структуре российской платформенной занятости на основной работе по статусу в занятости (по типу экономического риска) преобладают работающие за заработную плату (53,1%), среди которых большинство – наемные работники (табл. 3). Из работающих за прибыль (46,9% всех платформенных занятых) наибольшую долю занимают независимые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок (91,0%).

В гендерном разрезе доля работающих с целью получения прибыли у мужчин ожидаемо больше (49,5%), чем у женщин (43,3%), а в поселенческом разрезе работающие за прибыль заметно преоб-

ладают среди сельского населения, вовлеченного в платформенную занятость (54,1% против 45,3% среди городского населения). Полученный срез структуры платформенной занятости на основной работе по статусу в занятости опровергает многочисленные утверждения о преобладании самозанятости в сфере платформенного труда.

В профессиональной структуре российских платформенных занятых (по группам занятий) в 2023 г. Росстат отмечает (табл. 4) преобладание работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности (19,0%), специалистов высшего уровня квалификации (18,8%), а также представителей группы «Операторы производственных машин, установок, сборщики и водители» (17,8%). В совокупности работники из этих трех групп составляют почти 56% всех платформенных занятых.

Среди платформенных занятых на основной работе 56,6% составили зависимые работники, 92,6% из которых – наемные. В группе независимых платформенных работников преобладают самозанятые, не использующие наемный труд (77,7%). При этом по данным Росстата, к самозанятым в платформенной занятости относится только примерно каждый третий, а численность наемных работников более чем в 1,5 раза превышает численность самозанятых.

Следует отметить выявленную Росстатом существенную дифференциацию структуры платформенных занятых разных групп занятий по статусу в занятости. Так, специалисты высшего и среднего уровня квалификации представлены в большей степени зависимыми работниками (76,0% и 74,2%,

¹⁴ В Топ-10 субъектов РФ – аутсайдеров по уровню вовлеченности населения в платформенную занятость по данным Росстата за 2023 год доля платформенных работников в общей численности занятых региона колеблется от 0,0% до 2,0%, в Топ-10 субъектов РФ-лидеров – от 5,6% до 23,2%.

¹⁵ Такой вывод требует проверки по итогам дальнейших обследований рабочей силы Росстата, и, возможно, связан со стартовыми методическими неточностями наблюдения за сложным диверсифицированным явлением платформенной занятости

Таблица 3 / Table 3

Платформенная занятость на основной работе в России в 2023 г. по статусу в занятости (по типу экономического риска) в разрезе пола и типа поселения (тыс. чел.) / Digital platform employment in the main job in Russia in 2023 by employment status (by type of economic risk) by gender and type of settlement (thousand people)

	Всего/ Total	из них / of them						
		работники, занятые с целью получения прибыли / employed for profit	в том числе / including			работающие за заработную плату / employed for pay	в том числе / including	
			независимые работники на семейных предприятиях, ориентированных на рынок / independent workers in family businesses oriented to the market	зависимые подрядчики / dependent contractors	помогающие на семейном предприятии / helping in family businesses		владеющие управляющими компаниями / owner-managers of companies	наемные работники / hired workers
Всего	3243,7	1519,9	1383,5	113,6	22,8	1723,9	23,1	1700,7
мужчины	1864,0	922,1	813,9	96,9	11,4	941,9	17,8	924,1
женщины	1379,7	597,8	569,6	16,7	11,4	782,0	5,3	776,7
городское население	2660,2	1204,2	1092,7	95,7	15,7	1456,0	19,2	1436,9
сельское население	583,5	315,7	290,7	17,9	7,1	267,8	4,0	263,9

Источник / Source: составлено по данным: Обследования рабочей силы // Росстат. – 2024. – Доступ: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) / compiled according to: Labor Force Surveys. Rosstat. 2024. Access: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru).

Таблица 4 / Table 4

Платформенная занятость на основной работе в России по статусу в занятости (по типу властных полномочий) и группам занятий в 2023 г. (тыс. чел.) / Digital platform employment in the main job in Russia by employment status (by type of authority) and occupation groups in 2023 (thousand people)

	Всего/ Total	в том числе / including						
		Независимые работники / Independent workers	из них / of them		Зависимые работники / Dependent workers	из них / of them		
			работодатели / employers	самозанятые работники, не использующие наемный труд / self-employed workers who do not use hired labor		зависимые подрядчики / dependent contractors	наемные работники / hired workers	помогающие на семейном предприятии / helping in family businesses
Всего	3243,7	1406,6	313,4	1093,2	1837,1	113,6	1700,7	22,8
Руководители	335,1	225,2	177,2	48,0	109,9	1,7	105,1	3,2
Специалисты высшего уровня квалификации	610,6	146,5	16,8	129,7	464,0	8,5	452,6	2,9
Специалисты среднего уровня квалификации	483,5	124,9	27,3	97,6	358,6	3,6	353,4	1,7
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	66,5	3,6	0,7	2,9	62,9	0,6	61,6	0,7
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	616,5	323,1	28,1	295,0	293,4	8,7	280,0	4,7
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	91,0	72,7	4,6	68,1	18,3	0,8	13,8	3,8
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	376,0	265,3	42,4	222,9	110,7	3,5	105,2	2,0
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	577,6	219,0	11,5	207,5	358,6	78,9	277,8	1,8
Неквалифицированные рабочие	86,9	26,2	4,7	21,5	60,7	7,2	51,3	2,2

Источник / Source: составлено по данным Обследования рабочей силы // Росстат. – 2024. – Доступ: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) / compiled according to: Labor Force Surveys. Rosstat. 2024. Access: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru).

соответственно), в то время как среди работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности, а также среди квалифицированных рабочих промышленности, строительства и транспорта более распространена самозанятость (52,4% и 70,6%, соответственно).

В отраслевой структуре (по видам экономической деятельности) российской платформенной занятости (табл. 5) преобладают такие сферы, как торговля оптовая и розничная, ремонт автотран-

спортных средств и мотоциклов (19,3% платформенных занятых), транспортировка и хранение (19,3%), деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги (9,7%).

Как видно из табл. 5, в России существует специфика локализации мужской и женской платформенной занятости по видам экономической деятельности. Максимальная локализация мужчин (почти 65% в совокупности) отмечена в

Таблица 5 / Table 5

Отраслевая (по видам экономической деятельности) и половая структура платформенной занятости на основной работе в России в 2023 г., % / Sectoral (by type of economic activity) and gender structure of digital platform employment in the main job in Russia in 2023, %

	В процентах к итогу / In percent of total			Распределение по полу, процентов / Distribution by gender, percent	
	всего / total	мужчины / men	женщины / women	мужчины / men	женщины / women
Занятые – всего	100	100	100	57,5	42,5
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	3,9	3,9	3,9	57,1	42,9
Добыча полезных ископаемых	0,2	0,3	0,2	71,4	28,6
Обрабатывающие производства	7,4	6,6	8,3	51,8	48,2
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	0,4	0,5	0,4	63,5	36,5
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,1	0,2	0,1	60,5	39,5
Строительство	9,2	14,4	2,2	89,8	10,2
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	19,3	19	19,7	56,5	43,5
Транспортировка и хранение	19,3	31,3	3	93,5	6,5
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	2,3	1,4	3,4	36,7	63,3
Деятельность в области информации и связи	3,6	4,6	2,3	72,7	27,3
Деятельность финансовая и страховая	1,8	1,2	2,7	37,8	62,2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	2,8	2	3,9	41,2	58,8
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	9,7	7,1	13,1	42,2	57,8
Образование	1,8	0,7	3,3	23,4	76,6
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	2,6	0,7	5,2	16,2	83,8
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	2,1	1,4	3	39,4	60,6
Предоставление прочих видов услуг	13,3	4,5	25,2	19,5	80,5
Другие виды экономической деятельности	0	0	0	19,5	80,5

Источник / Source: составлено по данным Обследования рабочей силы // Росстат. – 2024. – Доступ: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) / compiled according to: Labor Force Surveys // Rosstat. 2024. Access: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru).

трех отраслевых сферах: транспортировки и хранения (31,3% всех мужчин-платформенных занятых); торговле оптовой и розничной, ремонте автотранспортных средств и мотоциклов (19%), строительстве (14,4%). Максимальная локализация женщин (почти 58%) выявлена также в трех сферах: предоставления прочих видов услуг, куда относится деятельность по предоставлению разнообразных персональных услуг (25,2%); торговле оптовой и розничной, ремонте автотранспортных средств и мотоциклов (19,7%) и деятельности профессиональной, научной и технической (13,1%).

Преимущественно мужскими сферами в платформенной занятости стали: транспортировка и хранение (93,5% мужчин от платформенных занятых по виду деятельности), строительство (89,8%) и деятельность в области информации и связи (72,7%), преимущественно женскими – деятельность в области здравоохранения и социальных услуг (83,8%), предоставления прочих видов услуг (80,5%) и образования (76,6%).

Следует отметить, что, несмотря на появившуюся в 2024 г. возможность статистически описать состояние сферы платформенной занятости в российской экономике, имеющихся данных пока недостаточно для анализа среднесрочных трендов.

Инструментарий обследования рабочей силы, который в последние годы во всех странах мира и на международном уровне непрерывно актуализируется для получения более достоверной картины современной занятости и улавливания изменений на рынке труда, пока еще далек от совершенства. Российская Федерация находится в стартовом состоянии в отношении получения информации о платформенной занятости, правовой статус которой до сих пор не нашел закрепления в законодательстве. Дополнение данных ОРС Росстата в дальнейшем, по мере формирования в России системы государственного регулирования сегмента платформенного труда, административными данными, получаемыми от цифровых трудовых платформ, позволит расширить представления об особенностях структуры и тенденциях развития данного сегмента.

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ РОССИЙСКОГО ПЛАТФОРМЕННОГО ЗАНЯТОГО

В возрастной структуре платформенных занятых (в 2023 г. их численность составила 3 415,3 тыс. чел., т.е. 4,6% всего занятого населения) отмечается преобладание возрастных групп 30-39 лет (36,3%) и 40-49 лет (26,2%), что характерно как для мужчин, так и для женщин (табл. 6).

Таблица 6 / Table 6

Половозрастная структура платформенной занятости (на основной и дополнительной работе) в 2023 г. / Age and gender structure of digital platform employment (in main and secondary jobs) in 2023

Возраст (по возрастным группам), лет / Age (by age group), years	Всего платформенных занятых, % / Total of platform workers, %	в том числе / including	
		мужчины, % / men, %	женщины, % / women, %
2023 год			
Всего	100,0	100,0	100,0
15-19	0,8	0,8	0,7
20-29	18,5	17,1	20,4
30-39	36,3	34,6	38,7
40-49	26,2	27,1	24,9
50-59	14,1	15,4	12,4
60-69	4,0	4,9	2,8
70 лет и старше	0,2	0,2	0,2

Источник / Source: составлено по данным Обследования рабочей силы // Росстат. – 2024. – Доступ: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) / compiled according to: Labor Force Survey. Rosstat. 2024. Access: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru).

Доминирующей как у мужчин, так и у женщин в 2023 г. является возрастная группа 30-39 лет. Однако доля женщин данного возраста (38,7%) на 4,1 п.п. превышает мужскую (34,6 %), больше (на 3,3 п.п.) занято на «платформе» и молодых – 20-29 летних женщин (20,4% против 17,1% мужчин того же возраста. Доля 15-39 летних женщин, занятых в формате «платформы» составляет 59,8% против 52,5% у мужчин, что может быть вызвано как большей привлекательностью этого вида для молодых женщин (особенно с малолетними детьми), так и большими трудностями их трудоустройства на стандартные рабочие места.

Во второй по численности возрастной группе платформенных занятых (40-49 лет) в 2023 г. сложилась обратная картина: доля лиц этого возраста у мужчин выше (27,1%), чем у женщин (24,9%) – на 2,2 п. п. Примерно такая же ситуация наблюдается в возрастных группах 50-59 лет – 15,4% и 12,4% и 60-69 лет – 4,9% и 2,8%, соответственно.

На рис. 3 представлена динамика половозрастной структуры российских платформенных занятых на основной работе.

В возрастной структуре мужчин, вовлеченных в платформенную занятость, в 2023 г. отмечается снижение на 5,0 п. п. доли молодежных групп 15-39 лет с 57,1% в 2022 г. до 52,1% в 2023 г. Возрастная структура женщин в наблюдаемом интервале оказалась более стабильна, однако произошло небольшое уменьшение доли лиц старших возрастов (50 лет и старше) – 15,4% в 2023 г. и 16,4% в 2022 г. Доля же мужчин 50+, напротив, выросла за год до 20,9% (с 17,4% в 2022 г.).

Таблица 7 / Table 7

Поселенческая структура платформенной занятости (на основной и дополнительной работе) в 2023 г., % / Settlement structure of digital platform employment (in main and secondary jobs) in 2023, %

Возраст (по возраст- ным группам), лет / Age (by age group), years	Всего платформен- ных занятых, % / Total of platform workers, %	в том числе / including	
		город, % / urban area, %	село, % / rural area, %
2023 год			
Всего	100,0	82,2	17,8
по возрастным группам, лет:			
15-19	100,0	68,2	31,8
20-29	100,0	81,3	18,7
30-39	100,0	84,0	16,0
40-49	100,0	83,7	16,3
50-59	100,0	79,6	20,4
60-69	100,0	72,4	27,6
70 лет и старше	100,0	91,3	8,7

Источник / Source: составлено по данным Обследования рабочей силы // Росстат. – 2024. – Доступ: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) / compiled according to: Labor Force Survey. Rosstat. 2024. Access: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru).

Объяснение причин таких структурных сдвигов без данных об изменениях в отраслевой и профессиональной структуре платформенной занятости пока затруднительно. Можно предположить влияние на вовлеченность в платформенную занятость у женщин молодого и старшего возраста занятости в домашнем хозяйстве, связанной с воспитанием детей и внуков, уходом за членами семьи, однако такое предположение требует дополнительных социологических исследований.

Анализ поселенческой структуры российских платформенных работников ожидаемо показал значительное преобладание городских жителей – 82,2% всех работников платформенного труда (табл. 7).

Обращает на себя внимание тот факт, что доля платформенных занятых, проживающих на селе, в 2023 г. была наиболее высока в возрастных группах подростков 15-19 лет (31,8%) и работников старшего (пенсионного) возраста 60-69 лет (27,6%) и предпенсионного возраста 50-59 лет (20,4%).

Некоторые вызывающие интерес для дальнейшего изучения тенденции проявились в динамике структуры платформенной занятости на основной работе по возрасту и типу поселения (табл. 8).

Эти тенденции затрагивают «полярные» возрастные группы населения – молодежь и лиц 50+, доля которых в структуре платформенной занятости в 2023 г. возросла, особенно в сельской местности. Так, рост вовлеченности в платформенную занятость на основной работе отмечен в группе 15-19 лет, что привело к увеличению ее

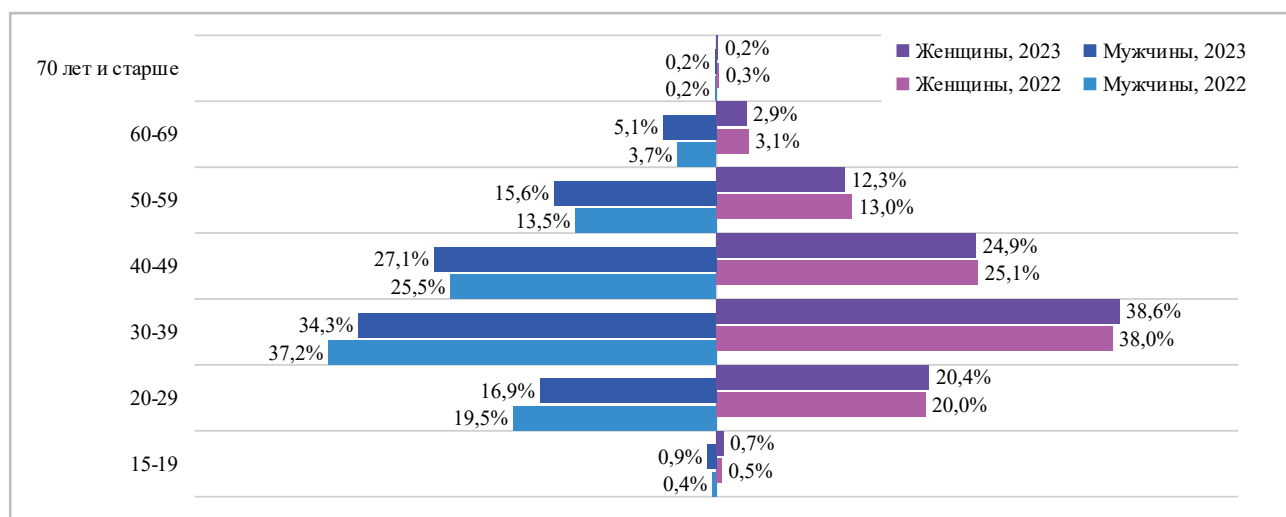


Рис. 3 / Fig. 3. Динамика половозрастной структуры платформенной занятости на основной работе в России, 2022-2023 гг. / Dynamics of the gender and age structure of digital platform employment in the main job in Russia, 2022-2023

Источник / Source: составлено по данным Обследования рабочей силы // Росстат. – 2024. – Доступ: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) / compiled according to: Labor Force Survey. Rosstat. 2024. Access: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru).

Таблица 8 / Table 8

Динамика структуры платформенной занятости на основной работе по возрасту и типу поселения, %* / Dynamics of the structure of platform employment in the main job by age and type of settlement, %*

Возраст (по возрастным группам), лет / Age (by age group), years	Всего / Total		в том числе / including			
			город / urban area		село / rural area	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
15-19	0,5	0,8	0,4	0,6	0,6	1,4
20-29	19,8	18,4	19,4	18,2	22,1	19,3
30-39	37,5	36,1	38,1	36,9	34,2	32,5
40-49	25,3	26,1	25,4	26,6	24,8	24,1
50-59	13,3	14,2	13,2	13,8	13,8	16,1
60-69	3,4	4,2	3,3	3,7	4,3	6,4
70 лет и старше	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1

Источник / Source: составлено по данным Обследования рабочей силы // Росстат. – 2024. – Доступ: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) / compiled according to: Labor Force Survey // Rosstat. 2024. Access: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru).

доли с 0,4% до 0,6% в городе и с 0,6% до 1,4% на селе. Платформенные занятые возраста 50+ в 2023 г. стали занимать 17,7% сегмента платформенного труда в городе и 22,6% на селе. Доля платформенных занятых в возрастных группах 20-29, 30-39 и 40-49 лет сократилась и в городе, и на селе, что может быть следствием изменения спроса на работников в конкретных профессионально-отраслевых сегментах российского рынка труда, увеличения спроса работодателей формального сектора экономики (прежде всего в обрабатывающих производствах) на рабочую силу.

При анализе образовательной структуры городских и сельских платформенных занятых (табл. 9) установлено, что в 2023 г. среди тех, кто проживал в городе, больше всего было с высшим образованием (40,5%). Данный уровень образования преобладал и у сельских платформенных занятых (25,6%), однако с незначительным перевесом над обладателями среднего профессио-

нального образования по программе подготовки специалистов среднего звена (24,3%) и среднего общего образования (23,7%).

В целом для городских и сельских платформенных занятых характерен более высокий образовательный уровень – соответственно, 80,0 и 68,5% из них имеют профессиональное образование.

Анализ динамики образовательной структуры платформенной занятости на основной работе в сопоставлении с изменениями в образовательной структуре всего занятого населения России приведен в табл. 9.

В 2023 г. образовательная структура платформенных занятых существенно изменилась, что проявилось в уменьшении на 5,9 п. п. и 10,3 п. п., соответственно, доли лиц с профессиональным (с 83,5% в 2022 г. до 77,6% в 2023 г.) и с высшим образованием – с 48,2% в 2022 г. до 37,9% в 2023 г., что не было компенсировано ростом доли лиц со

Таблица 9 / Table 9

Образовательная структура городских и сельских работников платформенного труда (на основной и дополнительной работе) в 2023 г. / Educational structure of urban and rural platform workers (in main and secondary jobs) in 2023

Уровень образования / Education level	Всего плат- форменных занятых, % / Total of platform workers, %	в том числе / including	
		Город, % / Urban area, %	Село, % / Rural area, %
2023 год			
Всего	100,0	100,0	100,0
по уровню образования:			
Высшее	37,8	40,5	25,6
Среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена	24,0	23,9	24,3
Среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	16,1	15,6	18,6
Среднее общее	17,9	16,5	23,7
Основное общее	4,1	3,4	7,6
Не имеют основного общего	0,1	0,1	0,2

Источник / Source: составлено по данным Обследования рабочей силы // Росстат. – 2024. – Доступ: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) / compiled according to: Labor Force Survey. Rosstat. 2024. Access: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru).

средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена (23,8% в 2023 г. против 22,5% в 2022 г.) и лиц со средним профессиональным образованием по программе подготовки квалифицированных рабочих и служащих (15,9% в 2023 г. против 12,8% в 2022 г.). Снижение числа лиц с высшим образованием отмечается у мужчин и у женщин, хотя доля последних (44,2%) на 8,8 п. п. превысила процентное соотношение всех занятых на «платформе» в 2023 г. (35,4%) ко всему занятому населению.

Образовательный уровень «женской платформенной занятости» выше, чем у мужчин: доля лиц с профессиональным образованием в 2023 г. у женщин – 82,5%, у мужчин – 74,0% (в целом по занятому населению – 80,9%).

Причины увеличения в платформенной занятости (у мужчин и у женщин) доли лиц без профессионального образования требуют дальнейшего изучения по мере расширения объема доступных эмпирических данных. На наш взгляд, на данном этапе уровень и динамика показателей, отражающих характеристики и динамику явления платформенной занятости в России, в т.ч. в отдельных ее регионах, могут быть объяснены преимущественно на уровне предположений и гипотез.

В целом, характеризуя современную российскую платформенную занятость, можно смело

говорить о достаточно равном участии в ней женщин (42,5% платформенных занятых) и мужчин (57,5%), преобладании городских жителей (82,2%) над сельскими. Важно отметить высокий уровень их образования, что косвенно указывает на выполнение ими не только «простой», но и более сложной работы, что вновь возвращает нас к вопросу о необходимости правового регулирования их трудовой деятельности (в том числе, с точки зрения стандартов качества выполняемой работы, защиты интеллектуальных прав и т.д.).

ВЫВОДЫ

Результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Масштаб вовлеченности российского населения в платформенную занятость находится на достаточно высоком (по мировым меркам) уровне – 4,6% от численности занятого населения (по данным Росстата за 2023 г.), что требует скорейшего определения и закрепления правового статуса платформенных занятых и цифровых трудовых платформ, их прав и обязанностей. Озабоченность государства необходимостью введения платформенной занятости в правовое поле нашла отражение в подготовке регулирующего эту сферу «закона-спутника» к Федеральному закону «О занятости населения в Российской Федерации». Законопроект о платформенной занятости активно обсуждается с участием профильных министерств и сторон социального партнерства, и находится на стадии подготовки к внесению в Госдуму.

2. Изучение российской платформенной занятости на основании результатов обследований рабочей силы Росстата 2022–2023 гг. затруднено стартовой ограниченностью данных наблюдения и некоторой спорностью полученной информации в отношении платформенной занятости. На данном этапе изменения отдельных показателей, отражающих характеристики и динамику явления платформенной занятости в России, в т.ч. в отдельных ее регионах, могут быть объяснены преимущественно на уровне предположений и гипотез. Инструментарий обследования рабочей силы пока далек от совершенства, в связи с чем в последние годы во всех странах мира и на международном уровне он непрерывно актуализируется для получения более достоверной картины современной занятости и улавливания изменений на рынке труда. Дополнение данных ОРС Росстата в дальнейшем, по мере формирования в России системы государственного ре-

гулирования сегмента платформенного труда, административными данными, получаемыми от цифровых трудовых платформ, позволит расширить представления об особенностях структуры и тенденциях развития данного сегмента.

3. Особенности российской платформенной занятости, выявленные на основе анализа данных ОРС Росстата¹⁶:

- преобладание платформенной занятости как основной работы (95% платформенных занятых в 2023 г.);
- большая территориальная вариативность вовлеченности населения субъектов Российской Федерации в платформенную занятость (от 0% до 23% всех занятых в регионе);
- преобладание в структуре платформенной занятости (по статусу в занятости на основной работе) зависимых работников (56,6%), из которых 92,6% – наемные работники. К самозанятым в платформенной занятости относится только примерно каждый третий, а численность наемных работников более чем в 1,5 раза превышает численность самозанятых;
- отраслевая (по видам экономической деятельности) локализация почти 62% платформенных занятых в сферах: торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов (19,3%), транспортировка и хранение (19,3%), предоставление прочих видов услуг (в т.ч. персональных) – 13,3%; деятельность профессиональная, научная и техническая, деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги (9,7%);
- профессиональная локализация: в 2023 г. более половины (56%) платформенных занятых отмечены в трех группах занятий: работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности (19,0%), специалистов высшего уровня квалификации (18,8%), а также работников группы «Операторы производственных машин, установок, сборщики и водители» (17,8%).

4. В социально-демографическом профиле российской платформенной занятости выделены следующие характеристики и тенденции:

- достаточно равное участие в платформенной занятости женщин (42,5% платформенных занятых) и мужчин (57,5%);

- преобладание в возрастной структуре платформенно занятых мужчин и женщин в возрасте 30-39 лет (36,3%) и 40-49 лет (26,2%). При этом в 2023 г. отмечен рост вовлеченности в платформенную занятость 15-19 летних (увеличение доли с 0,5% до 0,8%) и 50-летних + (увеличение доли с 16,9% до 18,6%);
- преобладание в платформенной занятости городских жителей (82,2%) по сравнению с сельскими. При этом доля проживающих на селе наиболее высока в возрастных группах платформенно занятых подростков 15-19 лет (31,8%), работников пенсионного возраста 60-69 лет (27,6%) и предпенсионного возраста 50-59 лет (20,4%);
- достаточно высокий образовательный уровень платформенных занятых: 80% из проживающих в городе и 68,5% из проживающих на селе имеют профессиональное образование, при этом среди городских платформенных занятых 40,5% имеют высшее образование. У женщин в платформенной занятости образовательный уровень в целом выше, чем у мужчин: доля лиц с профессиональным образованием у них в 2023 г. составила 82,5%, а у мужчин – 74,0%.

5. Рост вовлеченности российского населения в платформенную занятость, в т.ч. как в основную или единственную работу, актуализирует проблему обеспечения достойного труда, решение которой невозможно без учета интересов работников платформенного труда, создания институтов коллективного представительства этих интересов.

Формирующаяся политика нормативно-правового регулирования новых форм занятости должна быть гибкой, предполагать не только запреты или жесткие ограничения, но и стимулирование, допускать возможность введения на законодательном уровне основ саморегулирования.

Выработка национальных норм, направленных на обеспечение достойного труда в платформенной экономике, требует расширения исследований в данной области на страновом и международном уровнях, активного обмена аналитической информацией, в т.ч. в рамках подготовки к Международной конференции труда в 2025–2026 гг.

¹⁶ Картина на 2023 г. может быть скорректирована дальнейшими наблюдениями Росстата

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Абашкин В.Л., Абдрахманова Г.И., Вишневский К.О. и др. Индикаторы цифровой экономики: 2024. М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. 276 с.
2. Закалюжная Н.В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2023;16(2):139-164.
3. Папченкова Е., Накорякова Л., Айрапетян Л. и др. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения // Центр стратегических разработок. 2022. 71 с.
4. Серова А.В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости // *Вестник Томского государственного университета*. 2022;(477):260-268.
5. Абдрахманова Г.И., Гохберг Л.М., Демьянова А.В. и др. Платформенная экономика в России: потенциал развития. М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. 58 с.
6. Забелина О.В., Сергеева М.В. Оценка дефицита социальной защиты работников новых форм занятости в российской экономике // *Социально-трудовые исследования*. 2024;2(55):100-111. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-55-2-100-111
7. Синявская О.В., Бирюкова С.С., Карева Д.Е. и др. Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 64 с.
8. Забелина О.В., Мирзабалаева Ф.И. Социально-демографический профиль российской платформенной занятости // *Лидерство и менеджмент*. 2024;11(1):407-421. DOI: 10.18334/lim.11.1.120152.
9. Синявская О.В., Бирюкова С.С., Горват Е.С. и др. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 32 с.
10. Липидус Л.В., Леонтьева Л.С., Гостилович А.О. Минимальная цифровая корзина российских регионов для трансформации промышленности // *Государственное управление. Электронный вестник*. 2019;(77):212-228.

REFERENCES

1. Abashkin V.L., Abdrakhmanova G. I., Vishnevsky K.O. etc. Indicators of the digital economy. Moscow: ISIEZ HSE; 2024. 276 p. (In Russ.).
2. Zakalyuzhnaya N.V. A New Concept of Employment and the Development of Labor Relations in the Digital Age. *Law. Journal of the Higher School of Economics*. 2023;16(2):139-164 DOI:10.17323/2072-8166.2023.2.39.164. (In Russ.).
3. Papchenkova E., Nakoryakova L., Ayrapetyan L. etc. Platform employment: Challenges and possible solutions. Center for Strategic Research. 2022. 71 p. (In Russ.).
4. Serova A.V. Legal regulation of platform employment: In search of a concept. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta - Tomsk State University Journal*. 2022;(477):260-268. DOI: 10.17223/15617793/477/30 (In Russ.).
5. Abdrakhmanova G.I., Gokhberg L.M., Demyanova A.V. etc. The platform economy in Russia: Development potential. Analytical report. *National research University of Higher School of Economics*. 2023. 58 p. (In Russ.).
6. Zabelina O.V., Sergeeva M.V. Social security deficit in new forms of employment in Russian economy. *Social and Labor research*. 2024;55(2):100-111. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-55-2-100-111. (In Russ.).
7. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Kareva D.E. etc. Platform employment in Russia: the dynamics of prevalence and key characteristics of the employed. Expert report. *National research University of Higher School of Economics*. 2024. 64 p. (In Russ.).
8. Zabelina O.V., Mirzabalaeva F.I. Socio-demographic profile of Russian platform employment. *Leadership and Management*. 2024;11(1):407-421. DOI: 10.18334/lim.11.1.120152. (In Russ.).
9. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Gorvat E.S. etc. Platform employment in Russia: the scale, motives and barriers to participation: Analytical report. National research University of Higher School of Economics. 2022. 32 p. (In Russ.).
10. Lapidus L.V., Leontieva L.S., Gastilovich A.O. The minimum digital basket of Russian regions for industrial transformation. *Public Administration. Electronic Bulletin*. 2019;(77):212-228. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ольга Викторовна Забелина – доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Ol'ga V. Zabelina – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-7723-2852>
 Zabelina_OV@vcot.info



Мария Вячеславовна Сергеева – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Mariya V. Sergeeva – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2026-325X>
 msergeeva@vcot.info

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 25.09.2024; после рецензирования 30.09.2024, принята к публикации 01.10.2024.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 25.09.2024; revised on 30.09.2024 and accepted for publication on 01.10.2024.
 The authors read and approved the final version of the manuscript.

ORIGINAL PAPER

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-21-30

УДК 331.91

JEL J23; J21

BRICS AND THE GIG ECONOMY: A FOCUS ON INDIA'S PLATFORM EMPLOYMENT

Dhanya M.B.

V.-V. Giri National Labour Institute, Uttar Pradesh, India

ABSTRACT

This research study examines the growth and dynamics of the platform-based gig economy in India, focusing on its relevance as a significant contributor to global gig work. A primary survey of Indian gig workers across five on-demand service categories like cab pooling, beauty services, parcel delivery, etc. reveals some trends. Workers are predominantly male, with women largely concentrated in beauty and wellness services. Gig workers are primarily individuals aged 22–40, with a majority having secondary or senior secondary education. The platform economy provides essential employment for sole earners, particularly among young workers. Recent migrants quickly integrate into platform work, and many gig workers commit to full-time work across multiple platforms, indicating rising dependence on the gig economy for livelihood.

The study highlights gaps in awareness regarding platform-provided benefits such as health and life insurance, with accident insurance being the most recognised. Despite its growth potential, the gig sector faces challenges related to regulation, gender equity, and awareness of worker benefits. The study concludes that while India's platform economy offers flexibility and opportunities for younger and educated individuals, gaps in gender inclusion, awareness of social security benefits, and regulatory challenges need to be addressed to ensure equitable and sustainable growth in the sector.

Keywords: Gig economy; platform workers; regulatory challenges; BRICS countries; migration; structure of Platform Employment; labour economics; India's platform employment.

For citation: Dhanya M.B. Brics and the gig economy: a focus on india's platform employment. *Social and labor research*. 2024;57(4):21-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-21-30.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

БРИКС И ГИГ-ЭКОНОМИКА:
ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ИНДИИ

Дханья М.Б.

Национальный институт труда имени В.В. Гири (VVGNI), Уттар-Прадеш, Индия

АННОТАЦИЯ

В данном исследовании рассматривается рост и динамика гиг-экономики с использованием цифровых платформ в Индии, уделяя особое внимание ее существенному вкладу в глобальную экономику свободного заработка. Первичный опрос индийских фрилансеров в пяти категориях услуг по требованию, таких как такси, косметологические услуги, доставка и т.д., выявил некоторые тенденции. Работники в основном мужчины; женщины работают в сфере красоты и здоровья. Гиг-работники – это преимущественно люди в возрасте от 22 до 40 лет, большинство из которых имеют неполное среднее или полное среднее образование. Платформенная экономика обеспечивает необходимую занятость для единственных кормильцев в семье, особенно среди молодых работников. Недавние мигранты быстро интегрируются в работу на базе цифровых платформ, и многие гиг-работники предпочитают полную занятость одновременно на нескольких платформах, что указывает на растущую зависимость от гиг-экономики в качестве источника средств к существованию.

В исследовании отмечаются пробелы в осведомленности о трудовых льготах, предоставляемых цифровыми платформами, таких как страхование жизни и здоровья. При этом страхование от несчастных случаев является наиболее актуальным. Несмотря на потенциал роста, сектор платформенной занятости сталкивается с проблемами, связанными с регулированием, вопросами гендерного неравенства и осведомленностью о трудовых льготах. Автор приходит к выводу о том, что, хотя платформенная экономика Индии предлагает гибкую занятость и возможность трудоустройства для молодых и образованных людей, необходимо устранить пробелы в гендерной интеграции, осведомленности о преимуществах и льготах для работников, а также проблемы регулирования, чтобы обеспечить ее справедливый и устойчивый рост.

Ключевые слова: гиг-экономика; работники платформ; проблемы регулирования; страны БРИКС; миграция; структура платформенной занятости; экономика труда; платформенная занятость в Индии.

Для цитирования: Дханья М.Б. Брикс и гиг-экономика: платформенная занятость в Индии. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):21-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-21-30.

* This article is a short extraction from the VVGNI India report submitted to BRICS Network of Labour Research Institutes 2024 on "Platform Employment in India" (hosted by the All-Russia Scientific Research Institute of Labour) / Статья является отрывком из отчета Национального института труда имени В.В. Гири, Индия, представленного в рамках работы Сети научно-исследовательских институтов труда стран БРИКС 2024 по теме «Платформенная занятость в Индии» (организован ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России).

INTRODUCTION

Globally, the number of platforms has increased from 142 in 2010 to 777 in 2020 (ILO, 2021). Additionally, 163 million freelancer profiles are registered worldwide, spreading across multiple sectors and countries (Lehdonvirta and Stephany, 2021). As per the World Bank estimate, the gig economy accounts for 12 per cent of the global labour market (World Bank Group, 2023) and it is expected that soon close to one-third of labour transactions worldwide will happen through a platform (Mark and Mohammad, 2019). It is obvious that the platform economy is expected to continue growing in the coming years, driven by factors such as technological advancements, changing consumer behaviour, and the desire for flexibility among workers. However, challenges remain in terms of ensuring fair treatment and protection for platform workers. At the same time, globally 80 per cent of economic units are informal in nature and 61 per cent of the working population (roughly close to 2 billion) worked in informal employment i.e. outside of labour laws, taxation legislation or employment benefits (ILO, 2018). In such diverse heterogeneous working contexts, the placement of gig and platform work in terms of legal and policy feasibility has become a critical challenge all across the world. At the international level, all member countries of ILO adopted recommendation No. 204 in 2015 concerning the transition from an informal to a formal economy — but its implementation in the gig and platform sector remains puzzling.

This global expansion of labour and the changing nature of work and employment relations are critical from both policy and regulation points of view. Generally speaking, the economies of the global south are witnessing stagnation as far as their industrial growth is concerned, leading to a problem of unabsorbed 'population surplus' that is not getting work or employment either in the formal, informal, or agrarian sector. This surplus population, despite its centrality to social progress, has been characterised as 'precariats' (Standing 2016) who for different regions are exposed to many vulnerabilities throughout their lives. The focus on gig and platform employment can be seen as a partial attempt to resolve the problem of absorption of 'surplus labour' through ad hoc digitised work that promises flexibility, autonomy and mobility.

BRICS NATIONS: MACRO TRENDS

Since the beginning of the 21st century, the BRICS countries have been considered the five foremost developing economies in the world. The performance

of Brazil and Russia has not been strong in the past decade, while China has fully utilised its growth potential leading to it becoming twice as large as any other BRICS nation in aggregate terms. China has the largest GDP of the BRICS country, at 16.86 trillion U.S. dollars in 2021, while the others are all below three trillion. Brazil, India and Russia are emerging economies, South Africa has consistently had the smallest economy in the BRICS bloc. Until now, as it was reported, around 40 more countries have shown interest in joining BRICS. After the 15th BRICS Summit in January 2023 in Johannesburg, this block expanded in January 2024 to include Egypt, Ethiopia, Iran, Saudi Arabia and the United Arab Emirates. BRICS+ (BRICS+ is the acronym for the new coalition used here onwards accordingly) accounts for 37.3% of the world GDP with an increased population share of 3.64 billion, which is approximately 46% of the world population (Fig. 1).

The employment structure of BRICS countries has a significant variation and complexity amongst itself. Fig. 2 demonstrates the share of primary, secondary and tertiary sectors in different BRICS countries. While India's share of agriculture is the highest, South Africa's share in the service sector is an outlier amongst BRICS nations. Despite having a high share in the tertiary sector, South Africa's total share in GDP is the lowest compared to other BRICS countries.

As per ILO, 9.8% of the adult and 28.4% of the youth labour force was underutilized in 2019 in BRICS countries and they were either unemployed, underemployed or not employed but actively searching for jobs. Amongst those who were employed, the gender gap continued to be 27% (approx.) from 2019 to 2023. The youth unemployment rate decreased to 18.8 per cent in 2022, down from 22.4 per cent in 2020. The overall unemployment rate amongst the BRICS countries decreased to 4.8 per cent in 2022 and was expected to decrease to 4.7 per cent in 2023 (ILO, 2024).

PLATFORM EMPLOYMENT IN INDIA

Data on the gig and platform economy is unavailable worldwide and the available data are based on only projections or extraction from national-level data using different methodologies that characterize the platform workers. However, the Online Labour Index, 2020—a joint project between the ILO and Oxford Labour Institute—released information on the supply and demand for gig workers from various Western and South Asian nations (Fig. 3).

According to their data, India consists of around 27 per cent share of workers in the global gig/free-

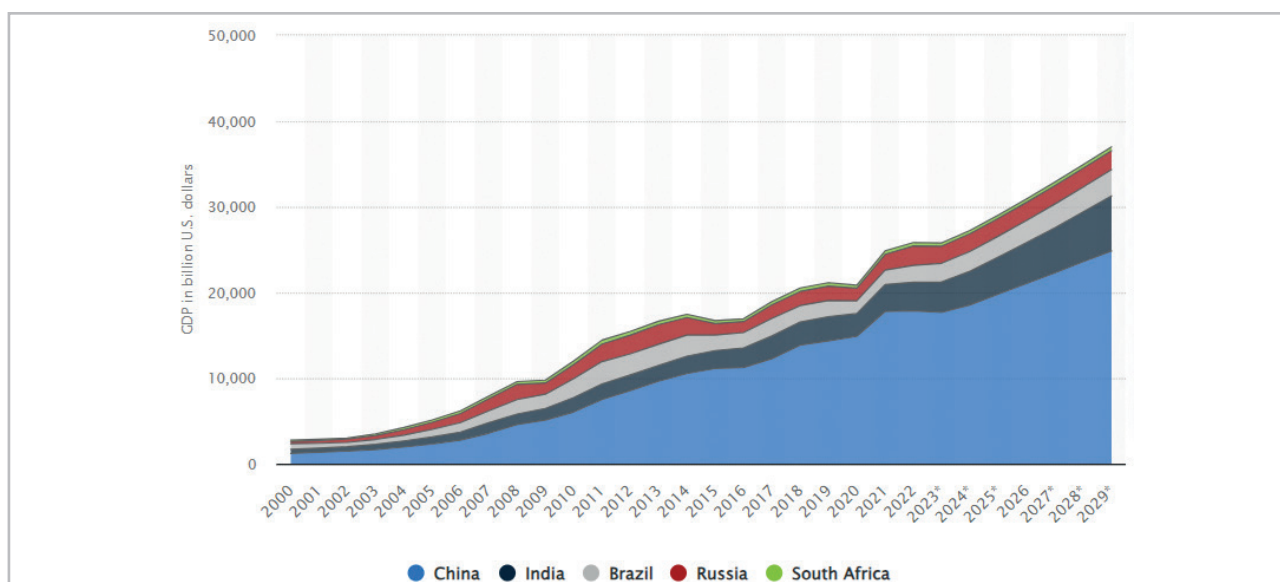


Fig. 1 / Рис. 1. Gross domestic product of the BRICS countries from 2000 to 2029 / Валовой внутренний продукт стран БРИКС с 2000 по 2029 год

Source / Источник: Statista (2024).

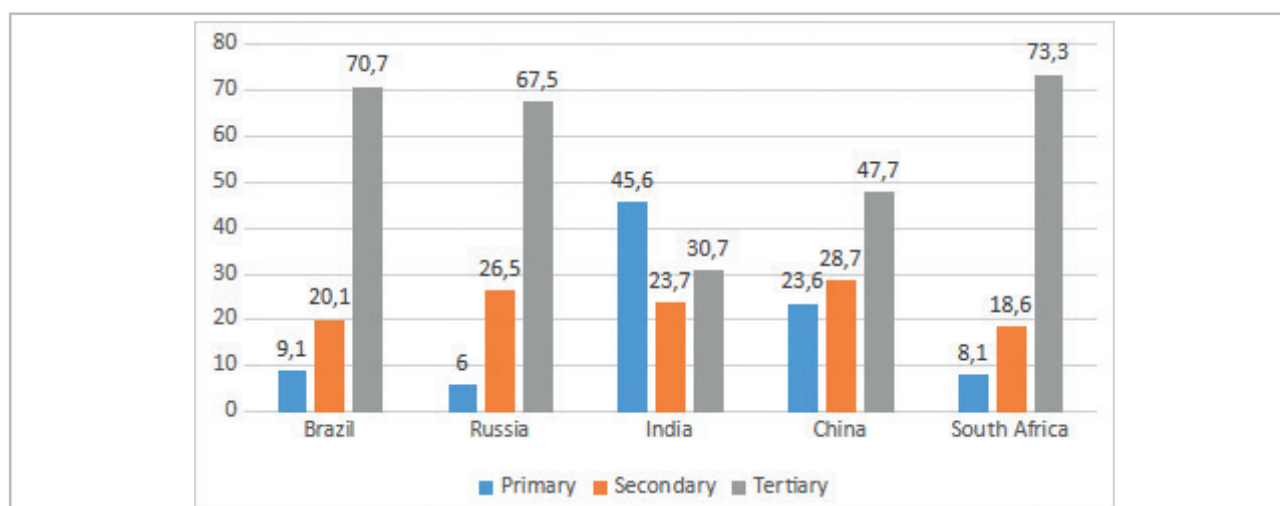


Fig. 2 / Рис. 2. Share of employed persons to total employed persons in different sectors across BRICS / Доля занятых в общей численности занятых в различных секторах стран БРИКС

Source / Источник: Snapshot BRICS Joint Statistical Publication, 2021 / Краткий обзор Совместной статистической публикации БРИКС, 2021 г.

lancing in 2024. As can be interpreted from the graph, the share of developing countries like India, Bangladesh, and Pakistan is more than 10 per cent of the labour share worldwide, which states that most of the gig and freelancing labourers are supplied from these lower middle-income and middle-income developing countries whereas substantial gig/freelancers are demanded by the developed nations of the world. This implies that the needs of the global north especially from the United States, United Kingdom, Canada, Australia and Germany are fulfilled by the labourers from the countries of the global south. India can meet the technical and software development demands of the world because of its large English-speaking workforce and high concentration of competent workers with backgrounds in technology and

software development. There is significant scope for increasing the gig workforce in other sectors too such as creative multimedia, writing, translation services etc.

This sub-sector within the digital labour platform remains invisible in terms of the nature of work, size or composition. The estimated size of this sector in 2021 was \$7.3 billion which is expected to grow to \$50.4 billion at a CAGR of 16.1%% between 2022 and 2032.¹ It mostly involves high or mid-level skill-based jobs in IT and software, marketing and advertising, finance, consulting, accounting and data entry, film and multimedia, ed-tech, writing and translation. Platforms like Upwork, Freelancer, and Fiverr con-

¹ Sheer Analytics and Insights, 2022

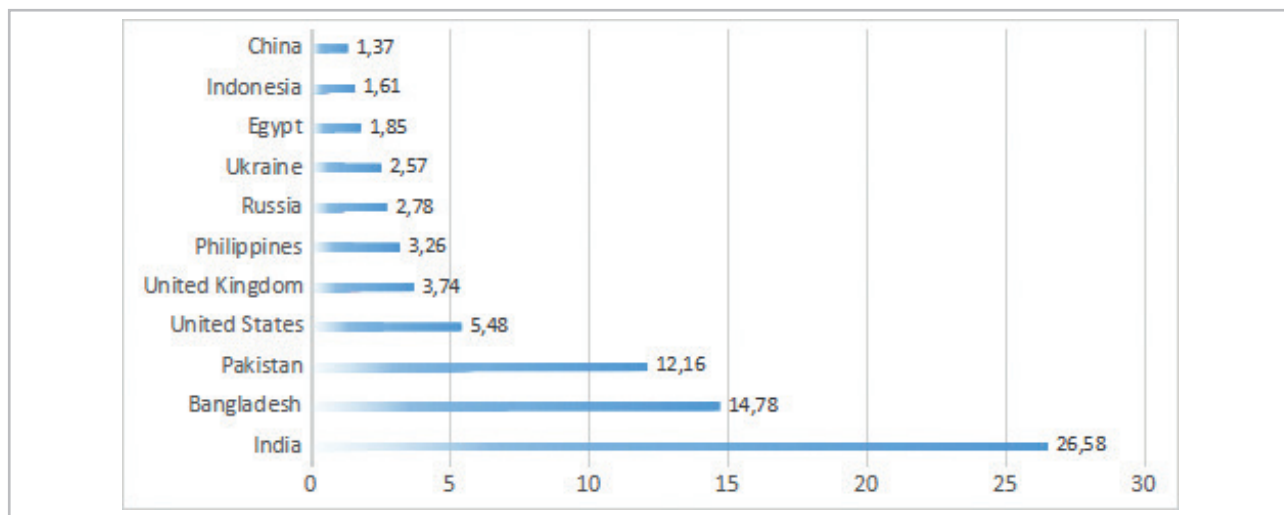


Fig. 3 / Рис. 3. Share of Freelancers in Global Labour Supply / Доля фрилансеров в мировом предложении рабочей силы

Source / Источник: Online Labour Observatory (Labour Project, Oxford Internet Institute & ILO).

Table 1 / Таблица 1

Major Web-Based Platforms and their Country of Origin / Основные веб-платформы и страны их происхождения

Websites/Веб-сайты	Country/Страна
Catalant, Crowdspring, Echo 360, Gigster, Guru.com, Nexxt, SkyWord, Upwork, WriterAccess	US
Freelance India, Flexiple, Internshala, Rockerstop, Truelancer.com, Work in Hire, Youth for Work	India
99 designs, Envato, Freelancer.com,	Australia
PeoplePerHour	UK
Fiverr	Israel
IKEA	Sweden
INGKA Holding	Netherlands

Source / Источник: Sheer Analytics and Insights (2022).

nect Indian freelancers with global and domestic clients (Table 1).

This segment of gig work is driven by factors such as flexibility, convenience, ownership and skill-enhancement. This segment can benefit from the increased global demand for online digital labour from developed countries, particularly the US. Indian freelancers are sought after globally due to their skills in IT, programming, design, content creation, and more. For businesses, hiring remote freelancers from India can be cost-effective compared to hiring locally in more developed countries. Workers can acquire new skills and experience through diverse projects, contributing to professional growth. It allows participation in the digital economy from smaller towns and rural areas, reducing urban migration pressures. Remote gig and platform-based work in India are poised for continued growth, driven by technological advancements, changing work preferences, and global economic factors. However, addressing regulatory and operational challenges will be crucial to ensure

better employment opportunities in this sector. This sector is critical for women as it offers flexibility and enables them to balance domestic responsibilities with income generation. Continuous up-skilling of this category of worker is essential to enhance their competitiveness in the global market. Recently, the Government e-Marketplace (GeM) has facilitated work opportunities for freelancers where they can engage with government departments to secure projects.

SURVEY DATA: ANALYSING PLATFORM WORKERS IN INDIA

The samples have been collected from a variety of targeted categories including carpooling, bike sharing, beauty and wellness work, food/grocery delivery, and package delivery services. Considering the surveyed data, Uber and Ola have far larger representation among ride-hailing services while Swiggy and Zomato dominate the food delivery services. Urban Company and Yes Madam have also developed as popular venues for providing beauty and wellness services. Additionally, a proportion of gig workers use additional platforms for several services such as Zepto, InDrive, Porter, YatriSathi, Rapido etc. The primary survey was conducted in three metro cities in India namely - Hyderabad, Kolkata, and Delhi-among platform workers across five on-demand categories: cab pooling, bike pooling, beauty & wellness, parcel delivery, and food/grocery delivery.

The findings from the sample survey indicating a considerable number of platform workers are simultaneously involved with multiple platforms, reflecting the flexible nature of work. Workers shift to platforms particularly based on the availability and



Fig. 4 / Рис. 4. Total Workers across the Age from the Collected Sample Survey / Общее число работников всех возрастов из выборочного исследования

Source / Источник: Primary Survey Data / Данные первичного опроса.

demand of services. The representation of male gig workers is much higher among the gathered samples i.e., around 87 per cent, while women (13 per cent) are underrepresented in this sector. The underrepresentation of women is particularly in the transportation-based services where male workers overwhelmingly prevail. On the other hand, women gig workers are concentrated on beauty and wellness services. Safety concerns, driving skills, cultural or traditional restrictions, and other factors are found to be some restricted factors for women for access to transportation-based services. Several obstacles restrict women from participating in transport-based services including safety concerns, traditional restraints, driving skills, etc. Addressing these barriers is critical for achieving gender equity in gig employment assuring that women have equal access to flexibility and income-generating possibilities.

Out of the sample collected, it has been observed that the sector is mainly attractive for the youth age group. Fig. 4 depicts the age distribution of platform workers representing a diverse trend across the ages from the collected samples.

It shows the involvement of workers in the platform economy is mainly between 22-40 years of age indicating the high interest of the earlier and older young age group in platform work. Survey data shows that participation begins to rise in the late teens with possible students and younger graduates who choose flexible employment as a platform job. However, there is a significant variation in the younger age group emphasizing the temporary character of the platform for these individuals who are either exploring career options or supplementing their income. In the later youth age group, the number of platform workers fluctuates with repeated peaks. It seems from the data sample that the sector is likely to attract work-

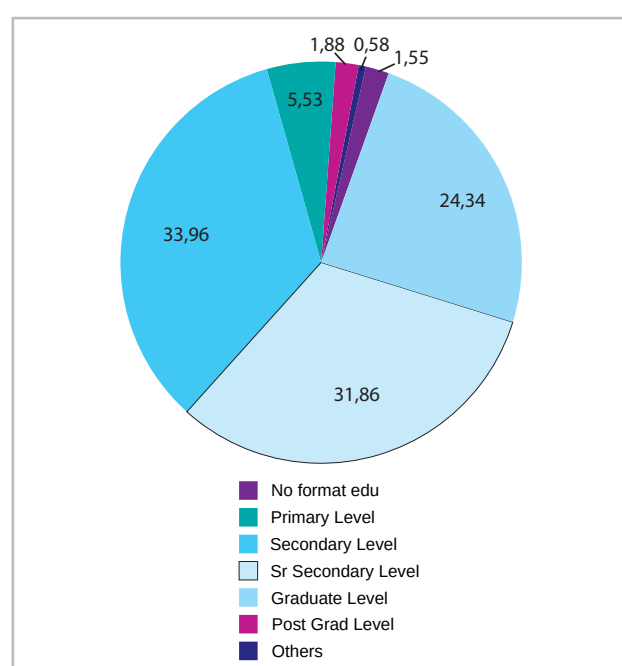


Fig. 5 / Рис. 5. Education Attainment of the Gig Workers / Уровень образования гиг-работников

Source / Источник: Primary Survey Data / Данные первичного опроса.

ers from more of this age because of the degree of flexibility it provides while allowing them to balance their work and other personal responsibilities. The number of workers after the age of 40 declines drastically and by the age of 50 reaches its lowest level. This probably indicates that older adults find gig employment less sustainable or barely attractive due to less knowledge of digital technology and the physical limits or benefits that traditional employment offers.

Considering the education level of the platform workers from selected samples, around 90 per cent of the gig workers are from between secondary to graduate levels. Among this, the largest proportion of gig workers has attained the secondary level of education with approximately 34 per cent indicating

Table 2 / Таблица 2

Educational Attainment across the Age Group of Gig Workers (%) / Уровень образования в возрастной группе гиг-работников (%)

Age/Возраст	No Formal/Нет формального образования	Primary/Начальное образование	Secondary/Неполное среднее образование	Sr Secondary/Полное среднее образование	Graduate/Высшее образование	Post Grad/Аспирантура	Others/Другие
18-24	3.50	4.20	16.78	39.86	33.57	2.10	0.00
25-34	0.65	4.56	34.49	31.45	25.60	1.74	1.52
35-44	1.57	7.84	41.18	29.41	17.65	1.96	0.39
45-60	4.44	6.67	42.22	24.44	20.00	2.22	0.00
Total	1.55	5.53	33.96	31.86	24.34	1.88	0.88

Source / Источник: Primary Survey Data / Данные первичного опроса.

Table 3 / Таблица 3

Contingency Table of Sole Earners across the Age Group of Gig Workers / Таблица сопряженности единственных кормильцев в семье в возрастной группе гиг-работников

Recode of Age (Age)/Возраст	Sole earner of your family?/Единственный кормилец в семье?		Total/Всего
	Yes/Да	No/Нет	
18-24	49 11.58	94 19.54	143 15.82
25-34	199 47.04	262 54.47	461 51.00
35-44	144 34.04	111 23.08	255 28.21
45-60	31 7.33	14 2.91	45 4.98
Total	423 100.00	481 100.00	904 100.00

Source / Источник: Primary Survey Data / Данные первичного опроса.

a significant number of gig workers possess a foundational academic skill typically provided by secondary schooling. It also indicates that secondary education is a typical final stage for many joining the gig work whether by choice or necessity. Following closely, around 32 per cent of the workers have attained senior secondary level placing them in the second largest group. It suggests a sizeable proportion of workers may be in transition either working in gig work as subsidiary employment or pursuing further education or acquiring skills before seeking permanent job opportunities. Further, the third most significant group consist of graduates which represents around 24 per cent of the total workforce. This may indicate gig economy is an alternative employment opportunity for these individuals while advancing their skills or possibly due to flexibility and autonomy (Fig. 5).

If we further take the contingency table for the variables age group and educational level for our collected samples. Data indicates that the gig economy is accessible to individuals with diverse educational backgrounds, the widely held secondary and sr. secondary level of education with notable presence of graduates significantly among youth. It can be noticed that early youth age group workers (18-24 years) enter the gig economy just after completing their sr. secondary and graduation while the share of the later youth age group (25-34) has relatively

more in the secondary level. Similarly, the share of secondary education is higher among adult and older age groups i.e. 35-44 years and 45-60 years. While the share of non-formal education among older age group workers is higher (4.44%). Interestingly, in others category which consists of diplomas, certification and other vocational courses, the share of later-age youth workers (25-34 years) is higher. Overall trends suggest younger workers with relatively well-educated are participating more in the gig economy.

Further, from the collected sample, we drew the contingency table among the variables age group and sole earner of the family and inferred that among 904 respondents, 423 workers are sole earners with 370 male and 53 female workers. The later-age youth (25-34 years) represent the highest share of sole earners in the family accounting for 47.04 per cent (Table 2).

STRUCTURE OF PLATFORM EMPLOYMENT

The popularity of this demographic among sole earners reflects a considerable interest in the gig economy, as many young people prefer the flexible work arrangements that gig employment provides to support their families. Additionally, the elder age group (35-44 years) is also noteworthy as sole earners i.e. 34.04 per cent while often includes mid-career professionals who use platform work as major or alternative income sources. The second highest share as sole earner in the samples reflects growing dependence on the gig economy due to its mobility and capacity to manage family obligations simultaneously (Table 3).

It is also worth noting that a sizable proportion of gig workers from the early youth age group (18-24 years) are sole earners for their families (11.58 per cent). This trend may be attributed to the growing financial obligations they incur at a younger age which may typically coincide with their educational inspirations. The gig economy provides opportunities for these young people to make money while also supporting their families.

Table 4 / Таблица 4

Migration duration of Workers and their timeframe of joining Platform Economy / Продолжительность миграции работников и сроки их присоединения к платформенной экономике

How Recently started working in Gig?/Как давно начал работать в гиг-экономике?	Time Duration of Migration/ Продолжительность миграции			
	Less than 1 year/Менее 1 года	1-3 years/1-3 года	3-5 years/3-5 лет	5+ years/Более 5 лет
0-2 months	24.5	7.2	2.2	4.1
3-6 months	32.7	9.6	2.2	9.2
6-12 months	42.9	14.5	15.2	5.5
1-2 years	0.0	47.0	13.0	16.1
2-3 years	0.0	21.7	39.1	14.2
3-5 years	0.0	0.0	28.3	27.1
5+ years	0.0	0.0	0.0	23.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Source / Источник: Primary Survey Data / Данные первичного опроса.

Further, Table 4 shows the relationship between the time duration of migration of platform workers and how recently they joined working in the sector after migration. It reveals varying trends of platform workers based on how long they have been migrants. Out of the total sample collected from the field survey, around 40 per cent of the platform workers were found to be migrated from varied regions of the country with different time frames. According to the table, a significant share of platform workers who migrated within a year, almost half of them started working as platform workers within six months. This indicating recent migrants are swiftly integrating into the platform economy.

Similarly, for workers who had started working as platform workers within 1-2 years, a sizable proportion of them (47 per cent) fall into the 1-3 years migration timeframe category indicating that when they migrate, they prefer to explore opportunities in platform employment after a few months. The longer-term migrants are more likely to have started gig work after some more extended period. They possibly might be exploring the local job market or working for some other traditional sectors while turning to the gig economy as an alternative or additional source of income.

Further, it is noteworthy that the survey suggests rising dependence on the platform economy as the majority of workers (89.49 per cent) work full-time in this sector with a much higher share of female workers (93.28 per cent) as compared to part-time involvement while the share of male with 88.92 per cent share in full-time employment as platform workers indicating strong commitment to the economy as the primary source of their income. This can be also proved from another graph (Fig 4.7) that the majority (78.74 per cent) of platform workers are

Table 5 / Таблица 5

Contingency Table for the Different Age Group, Gender and Involvement with Labour Union / Таблица сопряженности для различных возрастных групп, пола и участия в профсоюзах

Involvement with labour union/Участие в профсоюзной деятельности	Age group/Возрастные группы				Total/Всего
	18-24	25-34	35-44	45-60	
Yes	6	89	69	5	169
No	102	288	162	30	582
Unaware of it	35	83	24	10	152
Total	143	460	255	45	903

Pearson chi2(6) = 42.9234 Pr = 0.000

Involvement with labour union/Участие в профсоюзной деятельности	Gender/Пол		Total/Всего
	Male/Мужчины	Female/Женщины	
Yes	146	23	169
No	493	89	582
Unaware of it	145	7	152
Total	784	119	903

Pearson chi2(2) = 12.0642 Pr = 0.002

Source / Источник: Primary Survey Data / Данные первичного опроса.

working for more than 48 hours a week which also includes multiple platforms. It implies that these workers completely embrace the freedom and opportunity that the economy provides. A high share of females is noteworthy mainly due to the flexibility it provides which is beneficial for balancing work with family responsibilities. It also represents the broadening participation of women in socio-economic trends with the platform serving as a practical option for achieving higher work-life balance as a counterpart to traditional jobs that provides rarely any flexible provisions.

Interestingly, from Table 5, the later youth age group (25-34 years) had the highest level of involvement in labour unions, with 89 respondents indicating that this demographic is better informed or prepared to pursue collective bargaining and support systems. The elderly age group (35-44 years) also has a significant number of respondents (69) who are members of trade unions. However, participation is much lower in the workers from early youth (18-24) and the older (45-60) age groups as compared to others indicating that workers from these age groups are not much interested to be involved or are unaware of trade unions. It may also be possible for the younger age group they be new to the workforce while the older age group regard labour unions as less advantageous to their employment circumstances. From the gendered perspective, the number of males is significantly higher (146) involved in labour unions as compared to their female counterparts (23). The disparity may be attributed to numerous factors including the awareness level, type of employment and other social

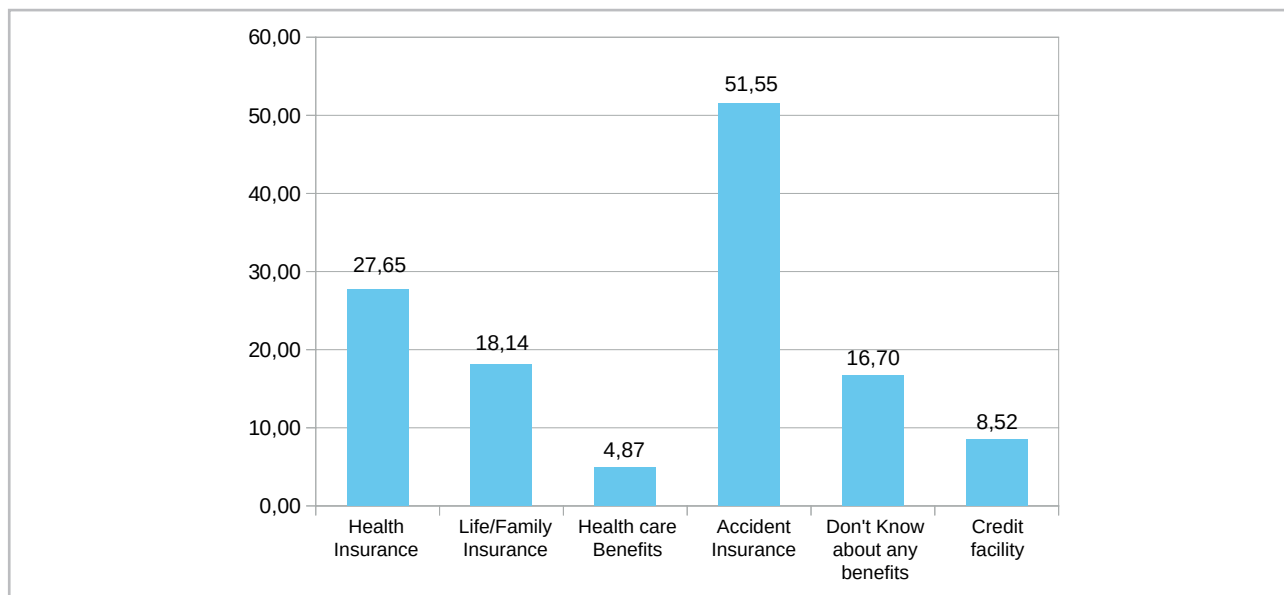


Fig. 6 / Рис. 6. Awareness among Platform Workers about the Benefits Provided by their Platform (%) / Осведомленность работников о льготах, предоставляемых их платформой (%)

Source / Источник: Primary Survey Data / Данные первичного опроса.

Table 6 / Таблица 6

Contingency Table for the Total Number of Platforms the Workers currently working with and their Financial Improvement after Joining the Gig Economy / Таблица сопряженности для общего количества платформ, на которых работники заняты в настоящее время и улучшения их финансового положения после присоединения к гиг-экономике

Financial improvement as compared to earlier by joining gig / Улучшение финансового положения по сравнению с предыдущим периодом благодаря работе на платформе	No of platforms currently working for? / Количество платформ, на которых занят работник?				Total/Всего
	One/Одна	Two/Две	Three/Три	Four+/Четыре+	
Better	298 59.48	83 49.40	26 52.00	132 71.74	539 59.69
Worst	59 11.78	29 17.26	13 26.00	30 16.30	131 14.51
Same	144 28.74	56 33.33	11 22.00	22 11.96	233 25.80
Total	501 100.00	168 100.00	50 100.00	184 100.00	903 100.00

Source / Источник: Primary Survey Data / Данные первичного опроса.

responsibilities etc. Insight from the field survey suggests the same story of gender disparity. The majority of women are reluctant to join labour unions due to certain fear of ID deactivation while some women are found to be connected through social media platforms. It can be inferred from the data table, that there is an urgent need for enhanced communication and specific initiatives to boost awareness of labour unions and particular involvement of youth and female gig workers. Enhanced understanding and perceived benefits of union membership may help to overcome these inequalities and provide enhanced assistance for platform workers.

Concerning the benefits provided by the platform, it usually seems that platform workers are not very aware of it. A similar situation is reflected in the field survey. Figure 4.15 shows gig workers' understanding

of the benefits provided by the platforms for which they work. A sizable proportion, 51.55%, are aware of accident insurance, making it their most recognized benefit among gig workers. This high degree of knowledge might be attributed to the direct significance of accident insurance in the gig economy, where employees are frequently exposed to potential threats, particularly in ride-sharing and delivery services. However, awareness of other essential advantages, such as health insurance (27.65 per cent) and life/family insurance (18.14 per cent) are significantly less suggesting a breakdown of understanding between platforms and workers on the availability and significance of these perks. Only 4.87 percent of gig workers have heard of healthcare benefits which is challenging considering the possible healthcare requirements of gig workers who sometimes do not

have access to employer-sponsored benefits (Fig. 6).

Furthermore, 16.70 per cent of employees are entirely ignorant of any perks, revealing a substantial knowledge deficit that platforms must solve. Insufficient knowledge of loan facilities (8.52 per cent) indicates that financial services provided by platforms are either poorly conveyed or not viewed as important by workers due to tedious paperwork. In conclusion, the findings show that, while accident insurance is well-known among gig workers, there is a clear need for platforms to improve awareness and comprehension of different advantages such as health and life insurance, credit facilities, healthcare benefits, etc. Increasing communication efforts on these perks can help gig workers make more educated employment decisions while also successfully mitigating the inherent potential risks of the gig economy.

The survey data show the proportion of gig workers experiencing improved financial conditions varies dramatically depending on the number of platforms they currently work. From Table 6, gig workers who work on four or more platforms report the highest financial benefit (71.74 per cent) which indicates that different strategies across many platforms can produce better financial outcomes.

Furthermore, those who work on only one platform, on the other hand, report a rather significant financial improvement of 59.48 per cent, these workers mainly fall under the category of personal care & wellness and food/groceries delivery workers, demonstrating that even little participation in the gig economy may be profitable. However, the number falls to 49.4 per cent and 52 per cent for people working on two and three platforms, respectively. On the contrary, people working on two and three platforms (17.26 per cent and 26 per cent, respectively) had a greater proportion in the “Worst” category than those working on one platform (11.78 per cent) or four or more platforms (16.3 per cent) which indicates a possible instability or risk connected with working across some (but not the most) platforms such as platform-specific constraints, time management, competition, etc. influencing financial progress in these groups. Around 26 per cent of the workers reported that their financial situation

remained the same as earlier and did not change even after joining the gig economy. Interestingly, those who work on more than four platforms at the same time have the least (around 12 per cent) reported to be the stabilised income. However, workers engaged with less than that have experienced more stabilized financial progress after joining gig work. In conclusion, diversified engagement with different platforms can lead to better financial improvement with varying risk and income constancy.

CONCLUSION

The government of India has done many initiatives including the Social Security Code 2020, which has identified gig and platform work as standard employment relations to implement registration provisions, definition and social security provisions. The survey data provides several key insights, especially into India's platform economy in metropolitan regions. Young individuals are attracted to the flexibility of the platform work especially in the age group of 22-40 age group with most workers having secondary or senior secondary education, indicating that gig work serves as a transitional or supplemental employment option. Gender concern is that women are largely involved in beauty and wellness services and face barriers in transportation-based services due to traditional restraints and safety concerns.

This research also reveals that platform employment is becoming a crucial source of income for sole earners. Patterns of Migration, indicate that recent migrants quickly enter the platform economy within the first year of relocation. Moreover, full-time involvement with many workers is also prevalent committing to long hours across multiple platforms. The study also noted the gaps in awareness regarding benefits, along with providing better facilitation and communication, which could considerably improve gig workers' overall welfare and financial security. The survey underscores the growing dependence on the platform economy, especially among younger, educated individuals, and the need for more policies that guarantee better support for platform workers across different sectors.

REFERENCES / СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Braverman H. Labour and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century. NYU Press. 1998. 465 p.
2. Beletskaya M. BRICS labour markets: Competing with the largest economy. *BRICS Journal of Economics*, 2022;3(2),75–96. <https://doi.org/10.3897/brics-econ.3.e85970>
3. Dukes R., & Streeck W. Democracy at work: Contract, status and post-industrial justice. John Wiley & Sons. 2022. 180 p.
4. Granovetter M. The sociological and economic approaches to labour market analysis: a social structural view. *Industries, firms, and jobs*, 2017:187-216.
5. Huang Y. The platform economy in China: Innovation and regulation. In L. SONG & Y. ZHOU (Eds.), *China's Transition to a New Phase of Development*, ANU Press. 2022:73–88. <https://doi.org/10.2307/jj.399501.11>

6. Rolf S., & Schindler S. The US-China rivalry and the emergence of state platform capitalism. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 2023;55(5):1255–1280. <https://doi.org/10.1177/0308518X221146545>
7. Federal Reserve. "Report on the Economic Well-Being of U.S. Households in 2019." Federal Reserve, 2020.
8. Mark Graham and Mohammad Amir Anwar. View of The global gig economy: Towards a planetary labour market? *First Monday*. 2019;(24):4-1. <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/9913/7748>
9. McKinsey & Company. "Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy." McKinsey Global Institute, 2016: 137 p.
10. NITI Aayog. India's Booming Gig and Platform Economy: Perspectives and Recommendations on the Future of Work. June 2022: 630p
11. Statista. Number of People Working in the Gig Economy in the United States from 2016 to 2019. Statista, 2020.
12. Stanford J. The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, 2017;28(3):382–401. <https://doi.org/10.1177/1035304617724303>
13. Standing G. The Precariat Contexts. 2014;13(4):10–12. <https://doi.org/10.1177/1536504214558209>
14. Kontareva A., & Kenney M. National markets in a world of global platform giants: The persistence of Russian domestic competitors. *Policy & Internet*, 2023;15(3):327–350. <https://doi.org/10.1002/poi3.341>
15. Kässi O., Lehdonvirta V., and Stephany F. How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. *Open Research Europe*. 2021;1:53. <https://doi.org/10.12688/openresearch.13639.3>
16. World Bank Group. Demand for online gig work rapidly rising in developing countries. World Bank. 2023; September(7). <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2023/09/07/demand-for-online-gig-work-rapidly-rising-in-developing-countries>
17. Nanda P. K. India registers 7,17,686 gig workers; 58% are from Bengal, UP and Bihar. *Moneycontrol*. 2022; February 3. <https://www.moneycontrol.com/news/business/companies/india-registers-717686-gig-workers-58-are-from-bengal-up-and-bihar-8033061.html>
18. The size of global gig economy is estimated to be USD 14750 million (Gig Economy Platforms Market Size, Share | Forecast, 2031, n.d.) Gig Economy Platforms Market Size, Share | Forecast, 2031. (n.d.). <https://www.businessresearchinsights.com/market-reports/gig-economy-platforms-market-106156>
19. Kontareva A., & Kenney M. National markets in a world of global platform giants: The persistence of Russian domestic competitors. *Policy & Internet*, 2023;15(3):327–350. <https://doi.org/10.1002/poi3.341>
20. Muro M., & Liu S. (2023, February 7). As the digitalization of work expands, place-based solutions can bridge the gaps. *Brookings*. <https://www.brookings.edu/articles/as-the-digitalization-of-work-expands-place-based-solutions-can-bridge-the-gaps/>
21. Nair Gayatri (2021). "Between Precarity and Flexibility Labour and Capital in the Gig Economy." *Economic and Political Weekly Vol.* 2021; 56, Issue No. 14, 03 Apr.
22. Oranburg S.C., & Palagashvili L. (2021). Transaction Cost Economics, Labor Law, and the Gig Economy. *Journal of Legal Studies*. 50. Retrieved from <https://dsc.duq.edu/law-faculty-scholarship/116>
23. Song B. and Chee W.M. The Source of Value for Internet Platforms. *Open Access Library Journal*. 2022;(9):1–13. DOI: 10.4236/oalib.1108884
24. ILO. ILO and the 2024 BRICS Presidency. International Labour Organization, Geneva 2024. <https://www.ilo.org/about-ilo/how-ilo-works/ilo-and-multilateral-system/ilo-and-brics>
25. Vallas S., & Schor J. B. What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 2020;46(1):273–294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
26. World Bank Group. Chapter 1. The economic impacts of the COVID-19 crisis. In World Bank. 2023 <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2022/brief/chapter-1-introduction-the-economic-impacts-of-the-covid-19-crisis>
27. Woodcock, Jamie and Mark Graham The Gig Economy: A Critical Introduction, Cambridge: Polity Press. 2020.

ABOUT THE AUTHOR / ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ



Dhanya M.B. – Fellow (Faculty), Coordinator – Centre for Labour Market Studies, Coordinator – Centre for Integrated Labour History Research Program, V.V. Giri National Labour Institute (VVGNI) (Ministry of Labour & Employment, Govt. of India), UP, India

Дханья М.Б. – научный сотрудник (преподаватель), координатор Центра исследований рынка труда, координатор Центра комплексных исследований истории труда, Национальный институт труда им. В.В. Гири (VVGNI) (Министерство труда и занятости, Правительство Индии), Уттар-Прадеш, Индия
dhanyamb.vvgni@gov.in

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The article was submitted on 23.07.2024; revised on 20.09.2024 and accepted for publication on 21.09.2024.

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

Статья поступила в редакцию 23.07.2024; после рецензирования 20.09.2024, принята к публикации 21.09.2024.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-31-42

УДК 331.5, 331.29, 331.215.1, 314.17

JEL J01, N30, J16, J31, J24

ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН В ТВОРЧЕСТВЕ НОБЕЛЕВСКОГО ЛАУРЕАТА 2023 ГОДА КЛАУДИИ ГОЛДИН

А.А. Ткаченко

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – роль творчества К. Голдин в развитии экономики труда и выявлении новых закономерностей в динамике занятости женщин. **Цель** работы – анализ творчества Голдин, повлиявшего на новое понимание роли женской занятости в экономическом развитии и семейном благополучии. **Гипотеза** исследования: работы К. Голдин по экономике труда стимулируют российских ученых на новые исследования в сфере занятости и рынка труда в целях определения их влияния на российскую экономику. **Актуальность** исследования обусловлена тем, что проблемы женской занятости и положения женщин на рынке труда являются постоянным объектом внимания исследователей, государственной политики, международных организаций. В качестве основных **методов** использованы анализ, систематизация и классификация исследуемых работ, статистический анализ уровня оплаты труда женщин; особое внимание уделено гендерной статистике. Сделан **вывод** о необходимости совершенствования российской статистики в гендерном разрезе для правильного понимания роли и положения женщин на российском рынке труда. Практические **результаты** исследования определяются возможностью использования полученных сведений для проведения политики занятости, направленной на сокращение гендерного неравенства на рынке труда и социальной политики, а также на оптимизацию сочетания функций женщины-работника и ее семейных обязанностей.

Ключевые слова: экономика труда; Нобелевская премия по экономике; гендерный разрыв; гендерная статистика; предложение труда женщин; профессии; уровень образования; экономика семьи; человеческий капитал.

Для цитирования: Ткаченко А.А. Экономика труда и занятость женщин в творчестве нобелевского лауреата 2023 года Клаудии Голдин. Социально-трудовые исследования. 2024;57(4):31-42. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-31-42.

ORIGINAL PAPER

LABOR ECONOMICS AND WOMEN'S EMPLOYMENT IN THE WORK OF 2023 NOBEL LAUREATE CLAUDIA GOLDIN

A.A. Tkachenko

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

ABSTRACT

The object of the research is the contribution of K. Goldin's work to developing labor economics and identifying new trends in women's employment. **The purpose** of the study is to analyze Goldin's findings, which have helped reshape the understanding of how women's employment impacts economic development and family well-being. The research **hypothesis** posits that K. Goldin's studies on labor economics encourage Russian scholars to pursue new research in employment and labor market dynamics, ultimately influencing the Russian economy. **The relevance** of this study is underscored by the ongoing importance of women's employment issues and the status of women in the labor market, which continue to attract the attention of researchers, policymakers, and international organizations. The main research **methods** include analysis, systematization, and classification of existing studies and statistical analysis of women's remuneration levels, focusing on gender statistics. **The conclusions** of the paper highlight the necessity of enhancing gender-specific statistics in Russia to accurately understand the role and position of women in the labor market. The practical **results** of this research include the potential for utilizing the findings to implement employment policies aimed at reducing gender inequality in the labor market and social policies and to optimize the balance between the responsibilities of female employees and their family obligations.

Keywords: labor economics; Nobel Prize in Economics; gender gap; gender statistics; women's labor supply; occupations; level of education; family economics; human capital.

For citation: Tkachenko A.A. Labor economics and women's employment in the work of 2023 Nobel Laureate Claudia Goldin. *Social and labor research*. 2024;57(4):31-42. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-31-42.

ВВЕДЕНИЕ

В 2023 г. Нобелевская премия по экономике была присуждена за гендерные исследования Клаудии Голдин (Claudia Goldin), профессору Гарварда, старейшего вуза США за совокупность работ, давших развитие «нашего понимания

результатов деятельности женщин на рынке труда», как сказано в решении Нобелевского комитета¹. В совокупности гендерных исследо-

¹ Press release. Nobel Prizes & laureates. She uncovered key drivers of gender differences in the labour market. <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/press-release/>

ваний лауреата, где она проявила себя как историк, демограф, социолог, философ и экономист, важно выделить работы по экономике труда по целому ряду причин. Эти работы представляют для специалистов по труду и занятости значительный интерес по многим резонам, в том числе из-за низкого уровня знакомства с ними. Из публикации Д.Б. Ермиловой² на портале Библиотечно-информационного комплекса Финансового университета (2024) можно увидеть, что творчество К. Голдин было мало востребовано в отечественной периодике до присуждения премии – даже ведущие специалисты в области занятости и человеческого капитала не обращались к ее работам в своих публикациях, и лишь две работы, в которых авторы анализировали научные труды Голдин, были опубликованы до присуждения ей премии. В 2006 г. вышла статья об истории борьбы с коррупцией в США [1], представляющая реферат работы К. Голдин и Дж. Уоллиса (Wallis), написавших введение и главу в монографии о коррупции, раскрывающей «уроки экономической истории Америки» [2]. В 2016 г. опубликована статья о человеческом капитале [3], где рассмотрена и работа К. Голдин, которая вначале вышла как доклад Гарвардского университета и Национального бюро экономических исследований (NBER) [4]. Кроме того, на русском языке опубликована в 2018 г. важная и насыщенная статья сотрудника Международного валютного фонда (МВФ) П.Дж. Уокера (Walker) в журнале МВФ «Финансы и развитие» (F&P) [5]. Присуждение премии К. Голдин вызвал поток публикаций в российских СМИ и ведущих научных журналах³.

Свою нобелевскую лекцию лауреат посвятила занятости женщин как развивающейся экономической силе, отмечая их роль в жизни мирового сообщества и в глобальной экономике [6]. По мнению К. Голдин, женщины находятся в центре мировой экономики не только потому, что они в значительной степени заняты оплачиваемой работой, но также быстро становятся более образованным полом⁴ и выполняют огромную работу по уходу в любой стране мира. В лекции было подчеркнуто, что о степени занятости мужчин и женщин нельзя судить только по показателю доли занятых в численности населения. Важна интенсивность часов для определения относительного

заработка женщин и того, могут ли они достичь верхних позиций в бизнесе и профессиональных занятиях [6, p. 1527].

КЛАУДИЯ ГОЛДИН КАК ИССЛЕДОВАТЕЛЬ ПРОБЛЕМ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДА

2023 г. стал знаменательным не только для лауреата премии Sveriges Riksbank⁵ в области экономических наук памяти Альфреда Нобеля, но и всего мирового научного сообщества исследователей, занимающихся проблемами занятости и рынка труда и вопросами экономики труда, включая исторический аспект и особое внимание к гендеру. Клаудия Голдин – известный специалист по гендерным вопросам, экономике труда и экономической истории, но кроме того – первая женщина, получившая должность на экономическом факультете Гарвардского университета (Harvard University), и третья женщина, награжденная Нобелевской премией по экономике за всю историю ее вручения, что отмечают все написавшие о премии 2023. Нобелевский комитет отметил, что совокупность исследований Голдин представляет собой всеобъемлющую историю гендерного неравенства на рынке труда за последние 200 лет. Это действительно труд признанного специалиста по экономической истории, который позволил опровергнуть целый ряд устоявшихся предположений об исторических гендерных отношениях, а также о том, что необходимо для достижения большего равенства в наше время.

Разнообразие тем исследований К. Голдин по экономике труда и занятости чрезвычайно широко: от роли Второй мировой войны в росте женской занятости [7] и рынков труда в двадцатом веке [8] до Тихой революции, изменившей занятость, образование и семью женщин [9] и до роста занятости в пожилом возрасте [10].

Большинство статей, посвященных премии К. Голдин, подчеркивают, что несмотря на технологическое развитие, экономический рост и увеличение доли занятых женщин в XX веке, разрыв в доходах между женщинами и мужчинами практически не исчезал в течение длительного периода. Но при этом оставляют в тени главное достижение Голдин, которое состоит как раз в том, что она в своих расчетах показала резкое сокращение гендерного разрыва в оплате труда за 200 лет с 1820 г. Голдин выделила три периода падения этого показателя, т.е. рост разрыва, из которых самый существенный произошёл в

² Д.Б. Ермилова. Нобелевская премия по экономике 2023 г. Клаудия Голдин (Claudia Goldin). <https://library.fa.ru/exhib.asp?id=877>.

³ Автор обнаружил 17 статей в СМИ и 7 в научных журналах.

⁴ Составляют большинство студентов колледжей в каждой из 38 стран ОЭСР.

⁵ Шведский национальный банк.

конце XX века, и доказала, что это сокращение не было линейным. Поэтому большинство западных ученых⁶ говорят о ее U-образной кривой/функции как закономерности динамики уровня заработной платы у женщин. Открытие механизмов формирования этой динамики – бесспорное достижение лауреата, открывающее еще одну страницу в экономике труда, проверка которого в других странах представляет очень сложную задачу, требующую реконструкции статистики. Как правильно заметила А.Н. Лукьянова: «Эти механизмы универсальны и работают во всех странах» [11, с. 57].

Большое место в творчестве Голдин занимают исследования по экономике семьи. Работая над этой проблематикой, Голдин сосредоточивалась на анализе семейных решений о занятости женщин в экономике и в семье по ведению домашнего хозяйства, т.е. она развивала идеи Г. Беккера по экономике семьи в рамках теории человеческого капитала и внесла заметный вклад в эту теорию, показав важность и роль такого феномена, как получение высшего образования женщинами. Поскольку эти исследования требовали большой работы в архивах, одну из своих работ по экономике семьи она назвала «Экономист как детектив» [12], отмечая, что в архивных данных всегда содержалась информация только о молодых, одиноких и овдовевших женщинах. «Исчезновение» данных о женщинах из архивных источников после того, как они вышли замуж, Голдин объяснила тем, что «они не производили товары и услуги в секторах, которые были или будут частью ВВП» [12, р. 102]. Вопрос о включении хотя бы части домашнего труда в расчеты ВВП теперь широко дебатруется и стоит в повестке дня Международной конференции статистиков труда и Конференции европейских статистиков в рамках учета благополучия людей в дополнительных экономических показателях – «концепция под названием «выход за рамки ВВП»»⁷. Поэтому интересно выделение в творчестве К. Голдин периода историко-экономического анализа роли женщин на рынке труда в разном социальном статусе⁸, к которому можно отнести 1980-е годы [13–16].

В работе [17] автор выдвинула идею о том, что гендер стал значимым на рынке труда в начале XX века, что представляется еще одним

важным достижением лауреата. Скептическое отношение к этому утверждению может быть вызвано тем, что пол всегда имел значение на рынке труда и само разделение труда по половому/гендерному признаку является древним. Но автор объясняет свой новый подход двумя доказательствами: гендерные различия в работе, должностях и продвижении по службе были расширены и укреплены в начале XX века, во-первых, и эти изменения стали долгосрочными, во-вторых. Особенно Голдин подчеркивает, что названные гендерные различия возникли из-за отношения к людям как к членам **группы**, а не как к отдельным индивидам (*выделено – А.Т.*). Но при этом автор отмечает, что начало XX в. могло стать, но не стало «важным позитивным поворотным моментом в гендерных различиях на рынке труда, в образовании, обучении и даже в семье» [17, р. 3].

Изменения произошли в 1970-е годы, когда женщины смогли получить сертификаты различных профессий, стали, как пишет автор, «более «сертифицированными», получив ученые степени». Этому способствовало много факторов. Остановимся лишь на одном из них, который назван К. Голдин позитивной дискриминацией (*affirmative action*)⁹. Этот термин был впервые введен в указе президента Дж.Ф. Кеннеди в 1961 г. Его значение вместе с дополнившим его Законом о гражданских правах 1964 г. как самого важного вклада заключалось в том, что он установил позитивные действия в качестве постоянной федеральной политики в сфере занятости. Произошел, как пишет Дж. Маклори (*MacLauri*), «тонкий, но существенный сдвиг через порог, когда работодатели стали нести ответственность за достижение интегрированной и расово сбалансированной рабочей силы» [18, р. 57]. Это требовало от предпринимателей особых усилий для найма, обучения и продвижения афроамериканцев и других меньшинств. Было введено положение об ученичестве, предоставившее механизмы, обеспечивающие более справедливое представительство меньшинств **во всем спектре рабочих мест и профессий**.

На участие молодых женщин в сфере производства, когда возникает проблема совмещения рождения ребенка и занятости, в Америке 1960-х гг. кардинально повлияло использование

⁶ Как и авторы российских статей о премии 2023.

⁷ https://unece.org/sites/default/files/2024-04/ECE_CES_2024_07_R.pdf

⁸ К сожалению, этому аспекту – историко-экономическому в современных отечественных исследованиях по экономике труда уделяется мало внимания.

⁹ Выражение «affirmative action» употребляется наравне с positive discrimination или positive action и относится к политике и практике правительства/организации, стремящихся принести пользу маргинализированным группам; исторически связано с идеей о том, что они могут помочь преодолеть неравенство в сфере занятости и оплаты труда.

новых средств контрацепции, что изменило возможности планирования семьи [19]. По данным К. Голдин, появление возможности у женщин иметь больше прав в решении вопроса, когда и стоит ли заводить детей, привело между 1967 и 1979 гг. к росту доли женщин в возрасте 20–21 года, которые рассчитывали трудоустроиться в возрасте 35 лет, с 35% до 80% [20, р. 8–9].

В 2016 г. К. Голдин (совместно с мужем Л. Кацем) задалась вопросом о профессии, в которой наблюдался бы минимальный разрыв между оплатой труда женщин и мужчин. Самой эгалитарной профессией в результате кропотливого исследования, включавшего опросы фармацевтов¹⁰ и населения, данные переписей, оказалась фармацевтика, эволюция занятости в которой была рассмотрена за 50 лет. Полученные результаты позволили авторам дать статье подзаголовок «Занятие, благоприятное для семьи», так как «текущий гендерный разрыв в заработках в фармацевтике сейчас меньше, чем почти в любой другой высокооплачиваемой профессии». Авторы рассчитали прогресс в уменьшении гендерного разрыва за 40 лет: соотношение медианного годового заработка женщин и мужчин¹¹ выросло с 0,66 в 1970 г. до 0,92 в 2010 г. [21, р. 706].

Анализ эволюции занятости в фармацевтическом секторе показал, что в 2010-е гг. фармацевты стали зарабатывать заметно больше, чем все другие выпускники колледжей, а так называемый «штраф за неполную занятость» у них был, напротив, в 5 раз меньше «штрафа» всей группы выпускников колледжей [21, р. 738]. Важность работы просматривается и в том, что исследование изменений в фармацевтической профессии показало две основные причины произошедших сдвигов: влияние на рынок труда изменений в технологиях и в структуре отрасли.

Структурные изменения в экономике вызывают соответствующие сдвиги в занятости. Так, доля американцев, работающих сверхурочно, существенно возросла в конце XX века: в начале 1980-х гг. 13% мужчин и 3% женщин работали 50 часов в неделю и более, а в 2000 г. уже 19% мужчин и 7% женщин работали 50 часов и более [22, р. 458–459]. Таким образом, хотя доля занятых сверхурочно женщин заметно уступает доли мужчин, она в этот 30-летний период росла значительно быстрее. Но самое примечательное в том, что гендерный разрыв в финансовых воз-

награждениях за переработку в американской экономике отсутствует. В большинстве случаев женщины, работающие сверх нормированной недели, получают столько же, сколько и мужчины. Разрыв возникает потому, что гораздо меньше женщин работают сверхурочно, особенно матерей. После 2000 г. рост переработки у мужчин стал снижаться, в то время как у женщин доля работающих 50 и более часов стагнировала, что «привело к скромному снижению гендерного разрыва» [22, р. 465].

Возвращаясь к публикациям в отечественных научных журналах о лауреате Нобелевской премии, хотелось бы отметить, что просматривается определённая тематическая узость подхода к оценке юбиляра не только в статье М.И. Столбова¹², но и всех других, опубликовавших статьи по премии Экономика–2023. Но именно разнообразные по тематике работы К. Голдин показывают широкий горизонт ее интересов, который несомненно позволяет более глубоко исследовать и эволюцию женской рабочей силы во всём ее многообразии. И если работа о дилемме рождения ребенка и трудоустройства [23] поднимает одну из самых спорных и актуальных проблем современного развития – уровень рождаемости и занятость женщин, которая одинаково сильно волнует как экономистов по труду, так и демографов, социологов, макроэкономистов и даже политиков¹³, то работа «Водоразделы детской смертности», где проанализирована роль эффективной инфраструктуры водоснабжения и канализации на примере США 1880–1920 гг. [24], показывая важность инвестиций в эту инфраструктуру, играет значительную роль в политике охраны здоровья населения, особенно материнства и детства. Ее актуальность очевидна для всех развивающихся стран в их политике охраны здоровья детей, особенно из группы наименее развитых, которые решают задачи, пройденные индустриальными странами на переломе XIX и XX вв.

В творчестве К. Голдин стоит выделить еще один факт, не отмеченный другими авторами: она сделала в какой-то мере ожидаемый с точки зрения концепции экономики труда, но неожиданный для других вывод о противоположном по сравнению с мнением неспециалистов соотношении двух секторов занятости: умственного и физического труда. Она показала, что «дискриминация» в оплате труда (кавычки К. Голдин) на

¹⁰ Авторы отмечают, что «основной целью опросов был сбор достоверной информации о демографических и рабочих характеристиках рабочей силы фармацевтов в США». [21, р. 739].

¹¹ В расчете на штатных круглогодичных работников.

¹² Столбов М.И. Нобелевская премия по экономике 2023: гендерные исследования рынка труда. <https://mgimo.ru/about/news/experts/nobel-prize-in-economics>

¹³ В России последних особенно.

самом деле была больше в интеллектуальных работах, чем на рабочих местах физического труда¹⁴ [25, р. 342].

РОССИЯ И ГЕНДЕР

На фоне достижений К. Голдин в исследовании гендерных проблем занятости остановимся на некоторых российских проблемах, иллюстрирующих возможности гендерных сравнений. Первая проблема исследования гендера в области труда и занятости в России – это отсутствие полной статистики, разделяющей показатели мужского и женского населения. Например, можно оценить как неприемлемый в отечественной статистике тот факт, что в данных о первичной заболеваемости и инвалидности населения трудоспособного возраста до сих пор нет разделения трудоспособных по полу, что противоречит рекомендациям ООН и игнорирует проблему острых гендерных различий в России. Не совсем понятно отсутствие гендерных данных по общегодовому количеству отработанных мужчинами и женщинами часов, в то время как содержащие соответствующую информацию месячные и квартальные данные публикуются¹⁵. Все это лишает возможности всесторонне исследовать и объективно оценить комбинации различных факторов, влияющих на занятость, рынок труда, распределение рабочей силы по полу в различных секторах экономики.

Семейный капитал, который занял важное и широко пропагандируемое место в государственной политике и официально называется «материнский», выплачивается семье, где мать и отец равны в своих правах, но гендерное равенство в РФ нарушается, так как, во-первых, только с 2022 г. отцы-одиночки получили право на такой капитал, который введен в 2007 г. (т.е. отцы 15 лет были лишены своих прав), а, во-вторых, его расходование на формирование накопительной части пенсии могут осуществлять только матери.

Важнейшей проблемой занятости, несмотря на все нормотворческие усилия, остается регулирование женского труда в неблагоприятных условиях. Понимая всю важность этой проблемы, Международная организация труда (МОТ) еще в 1919 г. приняла конвенцию 4 – «Конвенция о труде женщин в ночное время», отмененную в 2017 г. В 1948 г. была принята Конвенция C089 о ночном труде женщин (пересмотренная)

(№ 89)¹⁶, в ст. 3 которой введена норма: «Женщины, независимо от возраста, не используются на работах в ночное время на государственных или частных промышленных предприятиях»; конвенция подробно описала все возможные исключения, в том числе работу на семейных предприятиях. Конвенция МОТ 1990 г. о ночном труде (171) не применяется только по отношению к занятым в сельском хозяйстве (включая животноводство), рыболовстве и транспорте (морском и речном). Определенные права женщин и запреты для нанимателей введены Конвенцией 3 – «Конвенция о труде женщин до и после родов» (1919) и Конвенцией об охране материнства 2000 г. (№ 183). Конвенция о труде женщин на подземных работах, 1935 г. (№ 45) просуществовала 88 лет¹⁷ до июня 2024 г. и была единственной, из перечисленных, ратифицированной нашей страной (1961 г.). Поэтому не просто трудно согласиться с российским автором, что «причиной недопуска женщин к работам под землей в большей степени были инсинуации и сплетни, а не забота о женском здоровье» [26, с. 60], а невозможно понять ни причину отрицания документа международной организации, ни научный источник сведений автора. Конвенции и рекомендации МОТ прозрачно и почти исчерпывающе раскрывают причины подобных ограничений/запретов. Они очень важны для такой сферы общественной озабоченности, как охрана материнства и детства. При этом существует масса примеров, когда пытаются нарушить эти запреты под благовидными предложениями необходимости повышения доходов в семье, улучшения условий труда, гендерного равноправия и т.п.

Многие публикации по случаю выбора лауреата Нобелевской премии по экономике цитируют работы Голдин о том, что руководители всех уровней (при их полной занятости) получают всего на 7% больше рядовых работников [26, с. 64]. Но при этом авторы не поясняют лишний раз, что речь идет о фармацевтическом секторе американской экономики – одном из самых высокооплачиваемых, что способствует сближению как размера оплаты труда высшего и среднего персонала, так и гендерного разрыва. В российской же статистике среди руководителей выделяется лишь четыре градации, из которых сопоставимы лишь две (табл.)

Исследования, на которых должна строиться как государственная, так и корпоративная поли-

¹⁴ Автор употребляет выражения – brain jobs и brawn jobs, последнее имеет в английском значение физической силы в противовес интеллекту.

¹⁵ баланс затрат труда не разрабатывает показатель «Количество фактически отработанного времени» в разрезе по полу.

¹⁶ И Протокол 1990 года к Конвенции о ночном труде женщин (пересмотренной), 1948 года, подлежащий ратификации, как и конвенции. 17 Принимая во внимание дату вступления в силу: 30 мая 1937 г.

Уровень оплаты труда женщин по сравнению с мужчинами среди руководителей и высших специалистов, в % /
Comparison of women's pay to men's among managers and senior specialists, %

	Средняя начисленная заработная плата / Average accrued salary			Среднечасовая заработная плата / Average hourly wage		
	2015	2021	2021–2015	2015	2021	2021–2015
Руководители:	70,3	68,1	-2,2	71,5	69,2	-2,3
руководители высшего звена	57,7	64,7	7,0	58,3	65,6	7,3
управляющие в корпоративном секторе	71,2	70,2	-1,0	72,5	71,0	-1,5
руководители подразделений в сфере производства	71,6	69,1	-2,5	72,7	70,4	-2,3
руководители в сфере обслуживания	62,9	68,3	5,4	63,9	69,1	5,2
Специалисты высшего уровня квалификации:	74,1	68,5	-5,6	77,5	71,9	-5,6
в области науки и техники	80,6	77,0	-3,6	81,9	78,6	-3,3
в области здравоохранения	90,1	87,9	-2,2	94,8	92,2	-2,6
в области образования	86,8	89,3	2,5	88,4	91,6	3,2
в сфере бизнеса	69,2	61,8	-7,4	69,8	62,4	-7,4
по информационно-коммуникационным технологиям	82,6	79,2	-3,4	82,9	79,6	-3,3
в области права и гуманитарных областей	73,6	73,3	-0,3	76,2	76,4	0,2

Источник / Source: рассчитано по: Труд и занятость в России. 2017. М., 2017, с. 251; Труд и занятость в России. 2023. М., 2023, с. 175 / calculated by: Labor and Employment in Russia. 2017. Moscow, 2017, p. 251; Labor and Employment in Russia. 2023. Moscow, 2023, p. 175.

тика в области занятости, включающая и рынок труда, ограничены не только в объеме данных (мы привели лишь 3 примера), но и во времени. Своеобразное отношение в отечественных умах к экономике труда и роли динамики рабочих мест проявляется, например, в том, что данные по занятости (Труд и занятость в России) публикуются Росстатом только 1 раз в 2 года¹⁸.

Для сравнения динамики¹⁹ разрыва в уровне заработной платы мужчин и женщин мы выбрали только сегменты занятости с максимальным уровнем образования – руководителей и специалистов высшего уровня квалификации (таблица). Кроме того, специалисты высшего уровня квалификации более всего востребованы российской экономикой.

Годы экономического кризиса и затем пандемии привели к увеличению разрыва в обеих группах. При этом среди руководителей выделяются две подгруппы, в которых наблюдалось уменьшение разрыва: руководители высшего звена, где прогресс особенно заметен, и руководители в сфере обслуживания, где гендерный разрыв сократился более чем на пять процентных пункта.

Среди специалистов высшего уровня квалификации положительная динамика/сокращение разрыва наблюдалась только среди специалистов в области образования, где разрыв и так самый

незначительный по сравнению с другими рассматриваемыми категориями работников. Самый заметный спад в уровне заработной платы у женщин по отношению к мужчинам произошел в бизнесе, что свидетельствует о максимальном воздействии неблагоприятных событий этого периода именно на предпринимателей.

Следует отметить, что гендерный разрыв как по показателю средней (месячной) заработной платы, так и по среднечасовой имеет одинаковую динамику по всем рассматриваемым категориям за исключением специалистов в области права и гуманитариев, где по показателю средней зарплаты он уменьшился, а по показателю среднечасовой увеличился, но и здесь различия минимальны: три и две десятых процентных пункта. Важно отметить, что среди работников с высоким уровнем образования различия в гендерном разрыве, измеряемые среднемесячной и среднечасовой заработной платой очень малы – в пределах 2–3 процентных пунктов²⁰, поэтому говорить о необходимости анализа только по среднечасовой зарплате можно лишь по отношению к занятым с низким (даже не средним) уровнем образования. Например, уровень среднемесячной зарплаты женщин среди неквалифицированных рабочих составляет 62,8%, а по среднечасовой разрыв заметно меньше – 84,3%, т.е. здесь роль режима работы весьма заметна. Можно также отметить уникальную ситуацию, сложившуюся в такой отрасли российской экономики как сельское и лесное хозяйство/и рыболовство, где среди квалифицированных работников гендерный разрыв в пользу женщин составляет по

¹⁸ В сборнике 2023 года по разделу «Затраты на рабочую силу, заработная плата работников организаций» большинство данных даётся только за 2021 год, поэтому до выхода следующего сборника в 2025 г. приходится пользоваться данными с четырёхлетним опозданием.

¹⁹ Период динамики незначителен, так как до 2015 г. данные статистики заметно уже: среди руководителей выделялось лишь две группы и группа «прочие», хотя Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС2020) принят только в 2020 г. что было связано с неоднократными изменениями в обследованиях профессионального состава занятых «О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам» с 2008 по 2018 гг. (подробнее см.: [27, с. 1230].

²⁰ Это подтверждается анализом.

среднемесячной зарплате 105,6%, а по среднечасовой – 110,2%²¹.

Не менее, если не более важно анализировать общегодовое количество отработанных мужчинами и женщинами часов. Кроме того в общем количестве рабочих часов важно выделять экстенсивные и интенсивные границы предложения труда, как это предложили R. Blundell и соавторы [28, р. 28], которые важны для объяснения изменений в общем количестве рабочих часов.

Наше видение проблемы недооценки именно в российской среде вопросов занятости и динамики рабочих мест как макроэкономических факторов подтверждается и утверждениями учёного-практика, который хотя и считает К. Голдин успешным ученым, так как она входит в число 5% наиболее цитируемых экономистов мира по версии портала IDEAS RePeC, но называет ее узко-специализированным исследователем, отмечая, что у нее «относительно узкая исследовательская программа»²². Даже для экономиста, специализирующегося на международных финансах, такая оценка выбора Нобелевского лауреата 2023 г. выглядит более чем странно, имея в виду значение ее исследований в области экономики труда. А в отношении его оценки как выбора «неожиданного» можно заметить следующее. Вероятнее всего, эта «неожиданность» для российского специалиста связана с тем, что до присуждения Нобелевской премии в российской научной периодике почти не было работ, рассматривавших исследования К. Голдин, и это, к сожалению, свидетельствует о недостаточном внимании отечественных исследователей и экспертов к трудам ведущих зарубежных специалистов. При этом М.И. Столбов не учитывает важного фактора преемственности поколений крупных экономистов. Так, сама К. Голдин по праву называет себя интеллектуальным внуком Саймона Кузнеца, крупнейшего макроэкономиста XX в., Нобелевского лауреата по экономике 1971 г., докторантом которого был Роберт В. Фогель, в том числе основоположник клиометрии (Нобелевская премия по экономике – 1993), а докторантом последнего в свою очередь была К. Голдин в Чикагском университете.

Считать экономику труда как научное направление «узким» удивительно для научного руководителя исследовательской лаборатории «Новые тренды в международных финансах», ибо, на-

пример, Федеральная резервная система США, выполняющая функции центрального банка, относится к ежемесячным данным о численности новых рабочих мест в американской экономике и уровню безработицы как к важнейшим показателям для формулирования своей политики. Кроме того, такая оценка лауреата, вероятно, связана и с тем, что автор не знаком с работой Голдин, как раз и сфокусированной на молодых специалистах финансового сектора [29].

При переходе к рынку большинство отечественных экономистов, в том числе специалистов по экономике труда, отмечали слишком высокий уровень занятости женского населения в советской экономике и его снижение до социально приемлемого уровня при переходе к рынку. Это могло, по их мнению, способствовать росту рождаемости и улучшению выполнения семейных обязанностей женщинами. Особенно критиковался уровень занятости в центрах сосредоточения легкой промышленности в центрально-европейской части страны, который превышал 80% и доходил в некоторых «текстильных» городах до 90%. В то же время в своей статье [29] Голдин отмечала, что в целом, за последние 100 лет значение гендера/пола на рынке труда уменьшилось, так как произошел рост женской занятости: около 80% американских женщин в возрасте от 25 до 44 лет работают и получают заработную плату, а среди женщин, окончивших колледж, работают от 85 до 90% [17, р. 3]. Таким образом, в развитой экономике и стране с высоким уровнем человеческого капитала женская занятость на уровне 90% не может считаться аномальной, во-первых, и вредной для семейных обязанностей при определенном уровне развития инфраструктуры ухода за детьми, во-вторых.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

Повестка дня в области устойчивого развития, принятая в 2015 г., содержит цель 5 ЦУР ООН, в которой поставлена задача обеспечения гендерного равенства, к выполнению которой помимо национальных правительств государств-членов ООН привлечены практически все международные организации.

Цель 5 была создана на основе гендерного равенства и поставила амбициозную задачу его достижения и расширения прав и возможностей женщин и девочек во всем мире к 2030 г. Ставить любые цели в отношении гендера на короткий срок – неблагодарная задача, так как эти измене-

²¹ Труд и занятость в России. 2023, с. 176.

²² Столбов М.И. Нобелевская премия по экономике 2023: гендерные исследования рынка труда. https://mgimo.ru/about/news/experts/nobel-prize-in-economics-2023/?utm_source=google.com&utm_medium=organic&utm_campaign=google.com&utm_referrer=google.com.

ния требуют эволюции в мерах и, главное, – в сознании. Особенно сильно на соотношение гендерных показателей влияют экономические циклы: во время рецессий и особенно кризисов происходит откат от достигнутого и разрыв увеличивается²³. Поэтому весьма большое достижение в работах К. Голдин в том, что она как экономический историк, в том числе, берет длительные и очень длительные периоды, на которых действительно можно увидеть тенденции и закономерности изменений, элиминируя влияние конъюнктурных и временных факторов.

Обратимся к данным международных организаций, так как они позволяют сравнивать Россию с другими странами. Всемирный экономический форум (ВЭФ) готовит с 2006 г. гендерные доклады – ежегодный Глобальный отчет о гендерном разрыве, обобщая данные большинства стран. В 2024 г. такой доклад подготовлен на основе 146 экономик. Таким образом он считается основой для анализа развития гендерного паритета в двух третях экономик мира. При этом индекс выделяет подмножество из 101 страны, по которым рассчитывался с 2006 г. Гендерный разрыв измеряется по четырём показателям²⁴: здоровья и выживания, уровня образования, уровня экономического участия и возможностей, уровня политических прав и возможностей. Затем они объединяются в глобальный индекс. В последнем докладе Global Gender Gap 2024 управляющий директор ВЭФ Саадия Захиди (Zahidi) в Предисловии отмечает, что гендерное равенство, хотя и продвигается медленно вперед, но темпы этого движения свидетельствуют о том, что «полный паритет остается недостижимым для следующих пяти поколений» [30, р. 4], а, следовательно, он не будет достигнут в этом столетии. Заметим, что не приводятся даже предположения, когда он может быть достигнут. Самое значительное внимание со стороны ВЭФ уделяется экономике ухода, для изучения будущего которой создан Глобальный Совет будущего о будущем экономики ухода (Global Future Council on the Future of the Care Economy). Поскольку такой влиятельный в научном сообществе форум делает вывод о возрастающей важности этого нового ответвления/направления экономической науки прикладного характера как для экономики труда, так и для экономической демографии, стоит подумать о широком поле сопряжения совместных исследо-

ваний, которые могут принести пользу науке и практике в целом.

На основе последнего доклада ВЭФ о глобальном индексе гендерного разрыва можно выделить основные расхождения/сближения в гендерных ролях в занятости. Так, особенно рельефно выглядят данные по представительству женщин и мужчин среди топ-менеджеров фирм: менее четверти (24,3%) составляют женщины, мужчины соответственно 75,7%. В то же время достаточно близки к гендерному паритету данные по профессиональному обучению: 15,87% среди женщин и 18,32% среди мужчин, а также по послевузовскому образованию (PhD graduates) – 0,64% у женщин и 0,66% у мужчин [30, р. 332].

Если обратиться к данным по России, то в 2021 г. Global Gender Gap Index составлял 0,708 (81 место в рейтинге стран) по сравнению с 0,677 в 2006 г. (49 место) [31, р. 331], следовательно, рост глобального индекса в России отставал от ряда других стран, и рейтинг упал. Второе место в мире в 2021 г. занимала соседняя Финляндия с глобальным индексом 0,861 по сравнению с показателем 2006 г. 0,796 [31, р. 191]. В 2024 г. индекс Финляндии вырос до 0,875, что сохранило для нее второе место в рейтинге [30, р. 178]²⁵.

По данным о занятости работников неполное рабочее время (employed part-time) среди женщин неполная занятость была более распространена – 11,74% всех занятых женщин по сравнению с 6,29% у мужчин, т.е. 1,9 раза больше среди женщин, что безусловно влияет на средний размер зарплаты в российской экономике [31, р. 332]. Можно констатировать, что отсутствие России в публикациях ОЭСР и ВЭФ препятствует корректному сравнению российской динамики с другими странами, так как статистика ОЭСР, ЕС, ВЭФ и других международных баз данных, кроме большего набора индикаторов измеряет разрыв по данным о медианной зарплате, а не по средней, как это делает отечественная статистика. В российской статистике методика расчета показателя «Медианная заработная плата» была утверждена Росстатом только 31.12.2020 г. и изменена в мае 2023 г.

Дифференциация самих стран ОЭСР как «клуба богатых» показывает очень большие, даже огромные различия, которые прежде всего связаны с моделью женской занятости. Высокая занятость женщин в Японии не приводит к уменьшению разрыва (вместе с ростом занятости), так как,

²³ Это очевидно на примере воздействия пандемии, когда гендерный разрыв участия в рабочей силе резко увеличился в 2019–2022 гг.

²⁴ Мы не рассматриваем каждый из подиндексов, так как это выходит за рамки темы статьи.

²⁵ Россия, к сожалению, после доклада 2021 г. в публикациях ВЭФ и ОЭСР отсутствует.

что верно замечено Голдин, японские женщины предпочитают неполную занятость, что позволяет им уделять достаточно внимания семье, но это снижает уровень их заработной платы.

Самый неблагоприятный вывод связан с задачей устранения гендерного разрыва по субиндексу здравоохранения и выживания (Health and Survival), период достижения которого остается неопределенным из-за ухудшения показателей с 2016 г. вне связи с пандемией 2019 г., которая также отрицательно воздействовала на занятость и безработицу в большинстве стран.

ПОСЛЕДНИЕ ПУБЛИКАЦИИ К. ГОЛДИН

Работы лауреата показали изменения в отношении семейных обязанностей и рождения детей в связи с другими характеристиками личностей работников (человеческого капитала). В XXI в. высокообразованные женщины с большей вероятностью заводят детей, чем в предыдущие десятилетия. 80% женщин в возрасте около 40 лет с докторской степенью или профессиональным образованием являются матерями, по сравнению с 65% два десятилетия назад, согласно данным исследовательского центра Pew²⁶. Дуализм и трудность выбора между семьей и работой была хорошо видна еще в последние десятилетия XX в. Так, в 1980 г. только 54% американских женщин, работающих в 10 самых высокооплачиваемых профессиях, находились в браке по сравнению с 68% в менее оплачиваемых (ниже топ-100 самых высокооплачиваемых профессий), и только 34% из них имели ребенка по сравнению с 51% у тех, кто ниже 100. К 2010 г. ситуация резко изменилась: теперь 10 самых высокооплачиваемых профессий имеют преимущество: 68% высокооплачиваемых женщин имеют вероятность состоять в браке (66% у тех, кто ниже топ-100) и настолько же (2 п.п.) они стали опережать (ниже топ-100) по наличию ребенка дома [32, p. 222].

Изменилась и ситуация по времени, затрачиваемого на семейные обязанности – исследователи отмечают, что условие быть родителем, особенно матерью, стало связано с большей интенсивностью. Теперь работающие матери проводят столько же времени со своими детьми, сколько проводили неработающие матери/домохозяйки в 1970-х гг., а количество часов, которые родители с высшим образованием проводят со

своими детьми, удвоилось с начала 1980-х гг.²⁷. Все эти, можно сказать радикальные, изменения существенны для рынка труда и семейной политики и не могут не исследоваться экономистами и демографами.

Творчество К. Голдин отличается не только завидной полнотой данных во времени, многие из которых добыты самим автором в результате кропотливого труда, но и, как представляется, разносторонностью ее исследований: занятость, заработная плата, ее различия не только по профессии, полу и возрасту, но и по расовым признакам, которая подкрепляется демографическими, социологическими, миграционными направлениями. Это позволяет создать такую картину, которая открывает новую панораму видения, новый взгляд на устоявшиеся стереотипы и позволяет выявлять новые закономерности. Поэтому удивляют те авторы, которые отмечая более чем полувековой период исследований Голдин и перечисляя ее специализацию на исследованиях женской занятости, включая «женскую рабочую силу, гендерный разрыв и неравенство в доходах, технологические изменения, образование и иммиграцию» [33], не называют важнейшие аспекты демографического развития, а это прямо связано с участием женщин в национальных экономиках любого государства.

После получения премии К. Голдин продолжает исследования в области экономики труда и занятости с упором на историческую перспективу: «Другая сторона горы: женская занятость и заработной платы в течение семейного цикла» [34] и «Разрыв в оплате труда родителей в течение жизненного цикла: дети, рабочие места и предложение рабочей силы» (готовится к печати) [35]. По существу обе работы являются новым важным вкладом не только в исследования занятости, но и в экономическую демографию, чего так не хватает отечественной науке.

ВЫВОДЫ

С 2021 г. (с изменениями в 2023 г.) в отечественной статистике введен учет медианной заработной платы, что соответствует, как было показано, общепринятым нормам. Поэтому необходимо как можно скорее перейти к расчету всех индикаторов, где присутствует средняя заработная плата, также и по медианной заработной плате, сохраняя в целях сопоставления показатель

²⁶ Livingston Gretchen. They're Waiting Longer, but U.S. Women Today More Likely to Have Children Than a Decade Ago. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2018/01/18/theyre-waiting-longer-but-u-s-women-today-more-likely-to-have-children-than-a-decade-ago/>.

²⁷ Miller Claire Cain. Women Did Everything Right. Then Work Got 'Greedy'. New York Times, April 26, 2019. <https://www.nytimes.com/2019/04/26/upshot/women-long-hoursgreedy-professions.html>

средней по крайней мере до следующей общероссийской переписи населения.

Представляется необходимым обратить внимание на то, что вопрос гендерного разрыва занимает умы не только ученых, но и множества всемирных и международных организаций, которые уменьшение этого разрыва интерпретируют как важнейшее достижение мирового сообщества. В то же время существуют и многие другие разрывы, сокращение которых имеет большое значение и которые также важны как для стран, где они наблюдаются, так и для целей устойчивого развития. Например, существует огромный разрыв (от Великобритании до Японии) между пенсиями самозанятых и остальных работников, но это кроме самих самозанятых мало кого волнует. Для социального благополучия любой страны, особенно стран с демографическим старением населения, сокращение этого разрыва имеет не меньшее значение, тем более что в будущем для стран развивающегося мира самозанятость будет иметь возрастающее значение.

Одно из важнейших направлений экономической науки, позволяющее соединить исследовательские поля семейного благополучия (уровень жизни, распределение семейных обязанностей, домашний труд), демографии (детность, рождаемость, планирование семьи), экономической социологии (потребление домохозяйств, социальная ответственность бизнеса), макроэкономики (роль домашнего труда, ухода за членами домохозяйства в ВВП, уровень занятости и безработицы) и выявить трансформации гендерного поведения в обществе по мере его экономического и социального развития – это экономика труда. В каждом из перечисленных вопросов несомненно присутствие/воздействие или прямое влияние трудовых процессов/занятости, поэтому приведенная оценка об узкой специализации исследований нобелевского лауреата неверна.

Поэтому более важным, чем просто сокращение разрыва в заработной плате, о котором беспокоятся как национальные институты, так и международные организации, является создание максимально возможных в национальной экономике гибких условий труда, учитывая все особенности хозяйственной структуры и связанного разделения труда, которые меняют предложение женской рабочей силы и расширяют возможности ее участия во всех видах деятельности, где гибкий график широко представлен. За условия гибкости ратуют многие международные организации, МОТ публикует доклады, но внедряются эти условия медленно и скачками. Вероятно, в государственной политике следует уделять больше внимания законодательным и налоговым мерам, поощряющим предпринимательство/бизнес к более широкому распространению гибких условий занятости.

В заключение необходимо также обратить внимание на явные перекося в гендерной политике международных организаций. Так МОТ, в преддверии COP29 выразила свою позицию о перспективах трудовых ресурсов как неотъемлемой части дискуссий по вопросам климата. Организация считает необходимым «принятие политики, расширяющей права и возможности маргинализированных групп, включая женщин и коренные общины»²⁸. Это явно гипертрофированная позиция, относящая занятых женщин (в целом) к маргиналам, но она свидетельствует о довольно распространенном мышлении, рассматривающем гендер как отстаивание прав женщин, а не равных прав женщин и мужчин. Поэтому позиция Голдин и ее премия как подтверждение высших достижений в экономической науке способствует правильному пониманию гендерных проблем в целом и преодолению разрыва в уровне заработной платы мужчин и женщин, в частности.

²⁸ <https://www.ilo.org/fr/resource/news/les-politiques-de-transition-juste-doivent-donner-la-priorite-C3%A9-aux-droits-du>.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Рудь Е.С., Агафьева А.С., Браславская Е.В. Коррупция и борьба с ней в социально-экономической истории Соединенных штатов (сводный реферат). *Историко-экономические исследования*. 2006;7(3):9-116.
2. Glaeser Edward L., Goldin Claudia. Corruption and Reform: Introduction. *Corruption and Reform: Lessons from America's History*. Ed. by Edward L. Glaeser and Claudia Goldin. The University of Chicago Press, 2006. P. 187-230. SBN: 0-226-29957-0. (<http://www.nber.org/books/corruption/introduction12-1-04.pdf>).
3. Морозов В.А. Экономическая политика в формировании человеческого капитала. *Актуальные вопросы экономических наук*. 2016;(54):16-27.
4. Goldin Claudia. Human Capital. P. 55-86. In: *Handbook of Cliometrics*. C. Diebolt, M. Hauptert (eds.). Heidelberg, Germany: Springer Verlag, 2016. DOI: 10.1007/978-3-642-40406-1_23
5. Уокер П. Дж. Путешественник во времени // *Финансы и развитие*. 2018. Декабрь. С. 40-43.
6. Goldin C. Nobel Lecture: An Evolving Economic Force. *American Economic Review*. 2024;114(6):1515-39. <https://doi.org/10.1257/aer.114.6.1515>.

7. Goldin C., Olivetti C. Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on Women's Labor Supply. *American Economic Review*. 2013;103(3):257-262.
8. Goldin C. Labor Markets in the Twentieth Century. In: Cambridge Economic History of the United States. Vol. 3. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. P. 549-623.
9. Goldin C. From the Valley to the Summit: The Quiet Revolution that Transformed Women's Work. *Regional Review*. 2005; Q 1: 5-12.
10. Goldin C., Katz L.F. Women Working Longer: Increased Employment at Older Ages. Chicago, IL: University of Chicago Press, 2018. 304 p.
11. Лукьянова А.Л. Время женщин (Нобелевская премия по экономике 2023 года). Вопросы экономики. 2024;(1):52-74. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2024-1-52-74>.
12. Goldin C. The Economist as Detective, a brief autobiographical essay. In: Passion and Craft: Economists at Work. M. Szenberg, ed. The University of Michigan Press, 1998. xvii, 314 p. P. 98-112. ISBN 978-0-472-09685-5.
13. Goldin C. The Work and Wages of Single Women, 1870 to 1920. *The Journal of Economic History*. 1980;(1):81-88. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0022050700104565>
14. Goldin C. The Historical Evolution of Female Earnings Functions and Occupations. *Explorations in Economic History*. 1984;21(1): 1-27. [https://doi.org/10.1016/0014-4983\(84\)90014-7](https://doi.org/10.1016/0014-4983(84)90014-7).
15. Goldin C. The Economic Status of Women in the Early Republic: Quantitative Evidence. *The Journal of Interdisciplinary History*. 1986; 16(3):375-404. <https://doi.org/10.2307/204496>.
16. Goldin C. Life-Cycle Labor Force Participation of Married Women: Historical Evidence and Implication. *Journal of Labor Economics*. 1989;7:20-47. <https://doi.org/10.1086/298197>.
17. Goldin Claudia. The Rising (and then Declining) Significance of Gender. Working Paper No. 8915. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2002. 48 p. DOI: 10.3386/w8915.
18. MacLaury Judson. President Kennedy's E.O. 10925: Seedbed of Affirmative Action. *Federal History*. 2010;(2):42-57.
19. Goldin C., Katz L.F. The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions. *Journal of Political Economy*. 2002;110(4):730-770.
20. Goldin Claudia. The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *The American Economic Review*. 2006;96(2):1-21.
21. Goldin C., Katz L.F. A most egalitarian profession: Pharmacy and the evolution of a family-friendly occupation. *Journal of Labor Economics*. 2016;34(3):705-746. DOI: 10.1086/685505/
22. Chaa Y., Weeden K.A. Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages. *American Sociological Review*. 2014;79(3): 457-484. DOI: 10.1177/0003122414528936
23. Goldin C. The Long Road to the Fast Track: Career and Family. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 2004; November (596) :20-35.
24. Alsan M., Goldin C. Watersheds in Child Mortality: The Role of Effective Water and Sewerage Infrastructure, 1880 to 1920. *Journal of Political Economy*. 2019;127(2):586-638.
25. Goldin C. A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings. In: Human Capital in History: The American Record. Chicago, IL: University of Chicago Press, 2014. P. 313-348.
26. Воронов Ю.П. Карьера или семья: трудный выбор женщины (о Нобелевской премии по экономике в 2023 году). Мир новой экономики. 2024;18(1):58-68. DOI: 10.26794/2220-6469-2024-18-1-58-68
27. Ткаченко А.А., Гинойн А.Б. Оценка профессионального состава занятых в регионе. Экономика региона. 2021;17(4):1224-1238. DOI: 10.17059/ekon.reg.2021-4-13.
28. Blundell R., Bozio A., Laroque G. Extensive and Intensive Margins of Labour Supply: Work and Working Hours in the US, the UK and France. *Fiscal Studies*. 2013;34(1):1-29.
29. Bertrand M., Goldin C., Katz L.F. Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*. 2010;2(3):228-255.
30. Global Gender Gap Report 2024. Cologny/Geneva: World Economic Forum, 2024. 385 p. ISBN-13: 978-2-940631-89-6.
31. Global Gender Gap Report 2021. Cologny/Geneva: World Economic Forum, 2021. 405 p. ISBN-13: 978-2-940631-07-0.
32. Bertrand Marianne. The Glass Ceiling. Coase Lecture, *Economica*. London School of Economics and Political Science. 2018; 85(338): 205-231.
33. Черных Е.А. Нобелевская премия по экономике за 2023 год «за углубление нашего понимания позиций женщин на рынке труда». Уровень жизни населения регионов России. 2023; 19(4): 645-647. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_14_645_647.
34. Goldin C., Kerr S.P., Olivetti C. The Other Side of the Mountain: Women's Employment and Earnings over the Family Cycle. *Oxford Open Economics*. 2024;3(Supplement_1): i323-i334. <https://doi.org/10.1093/ooec/odad012>.
35. Goldin C., Kerr S.P., Olivetti C. The Parental Pay Gap over the Life Cycle: Children, Jobs, and Labor Supply. *Journal of Economic Dynamics and Control*. (Forthcoming). Статья размещена: https://scholar.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/jedc_goldinkerolivetti.pdf.

REFERENCES

1. Rud E.S., Agafyeva A.S., Braslavskaya E.V. Corruption and the fight against it in the socio-economic history of the United States (summary abstract). *Historical and Economic Studies*. 2006;7(3):9-116. (In Russ.).
2. Glaeser E.L., Goldin C. Corruption and Reform: Introduction. Corruption and Reform: Lessons from America's History. Ed. by Edward L. Glaeser and Claudia Goldin. The University of Chicago Press, 2006. p. 187-230. SBN: 0-226-29957-0. URL: <http://www.nber.org/books/corruption/introduction12-1-04.pdf>.
3. Morozov V.A. Economic policy in the formation of human capital. *Actual Issues of Economic Sciences*. 2016;54:16-27. (In Russ.).
4. Goldin Claudia. Human Capital. In: Handbook of Cliometrics. C. Diebolt, M. Hauptert (eds.). Heidelberg, Germany: Springer Verlag. 2016. p. 55-86. DOI: 10.1007/978-3-642-40406-1_23
5. Walker P.J. Time Traveler. Finance and Development. 2018. p. 40-43.
6. Goldin C. Nobel Lecture: An Evolving Economic Force. *American Economic Review*. 2024;114(6):1515-39. URL: <https://doi.org/10.1257/aer.114.6.1515>.
7. Goldin C., Olivetti C. Shocking Labor Supply: A Reassessment of the Role of World War II on Women's Labor Supply. *American Economic Review*. 2013;103 (3):257-262.
8. Goldin C. Labor Markets in the Twentieth Century. In: Cambridge Economic History of the United States. Vol. 3. Cambridge: Cambridge University Press. 2000. p. 549-623.
9. Goldin C. From the Valley to the Summit: The Quiet Revolution that Transformed Women's Work. *Regional Review*. 2005;Q1:5-12.
10. Goldin C., Katz L.F. Women Working Longer: Increased Employment at Older Ages. Chicago, IL: University of Chicago Press, 2018. p. 304.

11. Lukyanova A.L. The Time of Women (Nobel Memorial Prize in Economics 2023). *Voprosy ekonomiki*. 2024;(1):52-74. URL: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2024-1-52-74>. (In Russ.).
12. Goldin C. The Economist as Detective, a brief autobiographical essay. In: *Passion and Craft: Economists at Work*. M. Szenberg, ed. The University of Michigan Press. 1998. xvii, 314 p. p. 98–112. ISBN 978-0-472-09685-5.
13. Goldin C. The Work and Wages of Single Women, 1870–1920. *The Journal of Economic History*. 1980;(1):81-88. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0022050700104565>
14. Goldin C. The Historical Evolution of Female Earnings Functions and Occupations). *Explorations in Economic History*. 1984;21(1):1-27. URL: [https://doi.org/10.1016/0014-4983\(84\)90014-7](https://doi.org/10.1016/0014-4983(84)90014-7).
15. Goldin C. The Economic Status of Women in the Early Republic: Quantitative Evidence. *The Journal of Interdisciplinary History*. 1986;16(3):375–404. URL: <https://doi.org/10.2307/204496>.
16. Goldin C. Life-Cycle Labor Force Participation of Married Women: Historical Evidence and Implication. *Journal of Labor Economics*. 1989;(7):20-47. URL: <https://doi.org/10.1086/298197>.
17. Goldin Claudia. The Rising (and then Declining) Significance of Gender. Working Paper No. 8915. Cambridge: National Bureau of Economic Research. 2002. 48 p. DOI: 10.3386/w8915.
18. MacLaury J. President Kennedy's E.O. 10925: Seedbed of Affirmative Action. *Federal History*. 2010;(2):42-57.
19. Goldin C., Katz L.F. The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions. *Journal of Political Economy*. 2002;110(4):730-770.
20. Goldin C. The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. *The American Economic Review*. 2006;96(2):1–21.
21. Goldin C., Katz L.F. A most egalitarian profession: Pharmacy and the evolution of a family-friendly occupation. *Journal of Labor Economics*. 2016;34(3):705–746. DOI: 10.1086/685505/
22. Chaa Y., Weeden K.A. Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages. *American Sociological Review*. 2014;79(3):457–484. DOI: 10.1177/0003122414528936
23. Goldin C. The Long Road to the Fast Track: Career and Family. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 2004; November (596):20–35.
24. Alsan M., Goldin C. Watersheds in Child Mortality: The Role of Effective Water and Sewerage Infrastructure, 1880 to 1920. *Journal of Political Economy*. 2019;127(2):586–638.
25. Goldin C. A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings. In: *Human Capital in History: The American Record*. Chicago, IL: University of Chicago Press. 2014. p. 313–348.
26. Voronov Yu.P. Career or Family: A Woman's Difficult Choice (on the Nobel Prize in Economics in 2023). *The World of the New Economy*. 2024;18(1):58-68. DOI: 10.26794/2220-6469-2024-18-1-58-68. (In Russ.).
27. Tkachenko A.A., Ginoyan A.B. Assessment of the occupations composition of employed in the region. *Economy of Regions*. 2021;17(4):1224–1238. DOI 10.17059/ekon.reg.2021-4-13. (In Russ.).
28. Blundell R., Bozio A., Laroque G. Extensive and Intensive Margins of Labour Supply: Work and Working Hours in the US, the UK and France. *Fiscal Studies*. 2013;34(1):1-29.
29. Bertrand M., Goldin C., Katz L.F. Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*. 2010;2(3):228-255.
30. Global Gender Gap Report 2024. Cologny/Geneva: World Economic Forum. 2024. 385 p. ISBN-13: 978-2-940631-89-6.
31. Global Gender Gap Report 2021. Cologny/Geneva: World Economic Forum. 2021. 405 p. ISBN-13: 978-2-940631-07-0.
32. Bertrand M. The Glass Ceiling. Coase Lecture, *Economica*. *London School of Economics and Political Science*. 2018;85(338):205-231.
33. Chernykh E.A. Nobel Prize in Economic Sciences 2023 "For Having Advanced Our Understanding of Women's Labor Market Outcomes". *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(4):645–647. URL: https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_14_645_647. (In Russ.).
34. Goldin C., Kerr S.P., Olivetti C. The Other Side of the Mountain: Women's Employment and Earnings over the Family Cycle. *Oxford Open Economics*. 2024;3(Supplement_1): i323–i334. URL: <https://doi.org/10.1093/ooec/odad012>.
35. Goldin C., Kerr S.P., Olivetti C. The Parental Pay Gap over the Life Cycle: Children, Jobs, and Labor Supply. *Journal of Economic Dynamics and Control*. (Forthcoming). URL: https://scholar.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/jedc_goldinkerrolivetti.pdf.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Александр Александрович Ткаченко – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, Институт исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия
Alexander A. Tkachenko – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute for Research of International Economic Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-8828-1761>
alaltkachenko@gmail.com

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 04.07.2024; после рецензирования 27.09.2024, принята к публикации 03.10.2024.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.07.2024; revised on 27.09.2024 and accepted for publication on 03.10.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-43-52

УДК 331.526

JEL J21

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ В 2020–2024 ГГ.

А.В. Кашепов

Институт демографических исследований ФГБУН Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – рынок труда РФ как система рыночных отношений в сфере труда и социально-трудовая подсистема экономики. **Цель** работы – провести углублённый анализ конъюнктуры рынка труда, сложившейся в 2020-2024 гг. под влиянием политических, экономических, демографических, эпидемиологических факторов, для того, чтобы затем попытаться определить и оценить параметры спроса и предложения рабочей силы на макроуровне, занятости и безработицы. В качестве основных **методов** исследовательской работы были использованы общенаучные методы, анализ научной литературы, официальных документов, статистических данных Федеральной службы государственной статистики (Росстата), а также табличные и графические методы представления и анализа статистических рядов, реализуемые в системе Excel. В **результате** всестороннего и углубленного анализа основных макроэкономических и демографических факторов сбалансированности трудовой сферы, причин формирования сегодняшнего исторического максимума занятости и минимума безработицы были сделаны следующие **выводы**: в настоящее время перераспределение рабочей силы из «регрессивных» в «прогрессивные» отрасли происходит с максимальной после 1991 г. интенсивностью; произошел беспрецедентный рост реальной заработной платы, правда, пока так не компенсирующий ранее сложившееся занижение; основное число незаполненных вакансий приходится на обрабатывающую промышленность, строительство, транспорт, услуги населению и ИТ-сферу; формирующийся в РФ системный дефицит кадров нужно рассматривать как макроэкономический феномен, нуждающийся в углубленном и детальном исследовании с позиций экономики труда, которую необходимо переориентировать на его изучение; принимаемые меры по ослаблению и преодолению дефицита кадров должны включать в краткосрочной перспективе помощь бизнесу в привлечении иностранных трудовых мигрантов, в долгосрочной – долгожданную активизацию действий по повышению реальной производительности труда с помощью роботов и искусственного интеллекта там, где это возможно и экономически эффективно.

Ключевые слова: экономические и демографические факторы; рынок труда; спрос и предложение рабочей силы; занятость; безработица; структура спроса на рабочую силу.

Для цитирования: Кашепов А.В. Рынок труда и занятость в России в 2020-2024 гг. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):43-52. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-43-52.

ORIGINAL PAPER

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT IN RUSSIA IN 2020–2024

A.V. Kashepov

Institute of Demographic Research of the Federal State Budgetary Educational Institution of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

ABSTRACT

The object of the research is the labor market of the Russian Federation as a system of market relations in the field of labor and the social and labor subsystem of the economy. **The purpose** of the paper is to conduct an in-depth analysis of the labor market that developed in 2020-2024 under the influence of political, economic, demographic, and epidemiological factors, to then try to determine and evaluate the parameters of labor supply and demand at the macro level, employment and unemployment. The main research **methods** were general scientific methods, analysis of scientific literature, official documents, statistical data of the Federal State Statistics Service (Rosstat), as well as tabular and graphical methods of presenting and analyzing statistical series using Excel. **As a result** of a comprehensive and in-depth analysis of the main macroeconomic and demographic factors of the balance in the labor sphere, the reasons for current historical maximum employment and minimum unemployment, the following **conclusions** were made: at present, the redistribution of the labor force from "regressive" to "progressive" industries is occurring with the maximum intensity since 1991; there has been an unprecedented growth in real wages, although it does not yet compensate for the previously existing understatement; the bulk of unfilled vacancies are in the manufacturing industry, construction, transport, public services and IT; the consistent shortage of personnel developing in Russia should be considered as a macroeconomic phenomenon that requires in-depth and detailed research from the standpoint of labor economics, which must be reoriented to its study; the measures taken to reduce and overcome the shortage of personnel should include, in the short term, assistance to businesses in attracting foreign labor migrants, and, in the long term, the long-awaited intensification of efforts to increase real labor productivity using robots and artificial intelligence where possible and cost-effective.

Keywords: economic and demographic factors; labor market; labor supply and demand; employment; unemployment; structure of labor demand.

For citation: Kashepov A.V. Labor market and employment in Russia in 2020-2024. *Social and labor research*. 2024;57(4):43-52. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-43-52.

© Кашепов А.В., 2024

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда как система отношений при формировании, распределении и использовании труда в рыночной экономике в более широком понимании – это вся трудовая сфера, которая взаимодействует с политической, экономической, социальной и демографической сферами общества. Данный рынок может быть глобального, национального, регионального и локального (на предприятии) уровня. Рынок труда в узком понимании – это сфера поиска подходящей рабочей силы предприятиями и подходящих рабочих мест людьми, с последующим наймом, трудоустройством. Ядром рынка труда является соотношение спроса и предложения труда, которые детерминируются экономическими и демографическими факторами. Соотношения спроса и предложения формируют конъюнктуру этого рынка и определяют динамику и структуру занятости, наличие и динамику безработицы [1, с. 81-114]. Занятость – это процесс взаимодействия работников и рабочих мест, ее уровень отражает степень вовлечения рабочей силы в национальную или региональную экономику. Безработица – это наличие в составе рабочей силы людей, которые могут и желают работать, но в данный период времени не могут найти работу. Замеры занятости и безработицы производятся Росстатом в соответствии с методологией «Обследований рабочей силы» (ОРС), которое раньше именовалось «Обследовании населения по проблемам занятости» (ОНПЗ). Уровень безработицы характеризует эффективность функционирования хозяйственной системы и рынка труда.

Необходимость проведенного нами исследования была обусловлена серьезными изменениями конъюнктуры рынка труда (сложившейся в 2020–2024 гг. под влиянием политических, экономических, демографических, эпидемиологических факторов) в целях широкого представления и более точного понимания вектора его развития в масштабе национальной экономики РФ, а также для того, чтобы давать более точные ситуационные оценки и краткосрочные прогнозы.

Гипотеза исследования состояла в том, что в процессе развития экономики, рынка труда и сферы занятости периоды дефицита кадров и безработицы постоянно сменяют друг друга. Смена этих периодов происходит циклично, под влиянием социально-демографических факторов предложения трудовых ресурсов и социально-экономических факторов спроса на рабочую силу. В фазе дефицита кадров экономика демонстрирует

сильную склонность к росту заработной платы и привлечению иностранных трудовых мигрантов. Возрастает конкуренция предприятий за рабочую силу. Перестраивается и регулирование занятости – вместо мероприятий по преодолению безработицы на авансцену выдвигаются разработка и принятие мер по повышению производительности труда, а также и поиск новых трудосберегающих технологий.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В качестве информационной базы исследования были использованы материалы Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстата), в том числе сборники «Российский статистический ежегодник»¹, «Труд и занятость в России»², статистические бюллетени «Итоги выборочного обследования рабочей силы»³, доклады «Социально-экономическое положение России»⁴, статистический сборник «Демографический ежегодник России»⁵, статистические бюллетени «Естественное движение населения Российской Федерации»⁶, статистические бюллетени «Численность и миграция населения Российской Федерации»⁷. Анализировались также официальные публикации Министерства экономического развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП), многочисленные научные и экспертные публикации.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Спрос на труд, предложение рабочих мест и, в конечном счете, занятость населения детерминируются широким кругом макроэкономических факторов, среди которых производство ВВП, трансграничный приток или отток капита-

¹ Российский статистический ежегодник. Статистические сборники. М.: Росстат, 2020–2023. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994> (Дата обращения: 01.07.2024)

² Труд и занятость в России. Статистические сборники. М.: Росстат, 2020–2023 гг. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (Дата обращения: 01.07.2024)

³ Итоги выборочного обследования рабочей силы. Статистические бюллетени, 2020–2024 гг. М.: Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (Дата обращения: 01.07.2024)

⁴ Социально-экономическое положение России. Доклады, 2020–2024. М.: Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (Дата обращения: 01.07.2024)

⁵ Демографический ежегодник России. 2023. Статистический сборник, М.: 2023. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Demogr_ejegod_2023.pdf (Дата обращения: 01.07.2024)

⁶ Естественное движение населения Российской Федерации. Статистические бюллетени, 2021–2023. М.: Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269> (Дата обращения: 01.07.2024)

⁷ Численность и миграция населения Российской Федерации в 2023 году. 12 июля 2024 г. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13283> (Дата обращения: 21.07.2024)

ла, национальное богатство, включая природные ресурсы и основные фонды, инвестиции, обеспеченность экономики денежной массой и кредитами, сальдо внешней торговли, инфляция и другие [1, с.115-153]. Наиболее сильным фактором является динамика ВВП.

К 2020 г. экономика РФ в основном преодолела последствия начала конфликта на Украине и первой волны санкций, которые повлияли на снижение ВВП в 2015 г. Но начавшаяся пандемия COVID-19 и вынужденные меры Правительства РФ по ограничению хозяйственной деятельности (локдаун) вызвали во II-III кварталах 2020 г. резкое снижение производства ВВП, которое в 2021 г. было компенсировано ростом (табл. 1).

Начало в 2022 г. новой фазы конфликта на Украине – СВО и последующие, беспрецедентные по масштабу в современной мировой истории, санкции, могли обрушить экономику РФ, но этого не произошло: годовое снижение ВВП в 2022 г. оказалось примерно в тех же пределах, что и в 2015 и 2020 гг. В 2023–2024 гг. экономика РФ, переориентировавшись во внешней торговле с европейских рынков на азиатские, увеличив не только военные расходы, но и доходы населения, продемонстрировала устойчивый рост.

Как пишет Н.Ю. Ахапкин (Институт экономики РАН), в 2023 г. имел место «рост реальных располагаемых денежных доходов населения, оборота розничной торговли и объема платных услуг населению, постепенно компенсирующий проседание 2022 г. Именно потребительский спрос станет ... значимым фактором роста экономики. Свое влияние на рост сохранит и промышленность, и прежде всего ряд ее обрабатывающих отраслей, в том числе прямо или опосредованно связанных с оборонно-промышленным комплексом». По оценкам этого автора, «на первые места по росту ... доли выйдут государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение, финансовая и страховая деятельность, транспортировка и хранение, строительство» [2].

Согласно прогнозу Министерству экономического развития РФ, основными драйверами роста ВВП в текущий период являются «расширение внешнеэкономического взаимодействия с перспективными партнерами из дружественных государств и развитие необходимых для такого сотрудничества инфраструктур, в т. ч. транспортной и платежной; укрепление технологического суверенитета; обеспечение финансового суверенитета; опережающее развитие транспортной,

коммунальной и социальной инфраструктур; повышение благосостояния граждан»⁸.

Эксперты Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП) оценивают сложившуюся ситуацию достаточно осторожно: «экономика вернулась на траекторию неустойчивого, но в целом поступательного роста. Наиболее активно растет потребительский спрос, подталкиваемый (вероятно, временным) скачком доходов населения. В то же время наблюдаемый рост инвестиций связан, судя по косвенным данным, с военным производством, а экспорт пока лишь стабилизировался. Расширения потребительского спроса на фоне неустойчивой динамики в производстве потребительских товаров и в строительстве (причем на фоне роста импорта в стоимостных, и, вероятно, физических объемах) вызывает вопрос о потенциале устойчивости и самого по себе экономического оживления»⁹. В целях определения влияния социально-экономического положения в РФ в период 2020–2024 гг. на рынок труда из анализа МЭР и ЦМАКП можно сделать вывод, что выполняется основное макроэкономическое условие роста спроса на труд и повышения занятости населения – имеет место рост ВВП с темпом несколько выше среднемирового (3%).

В демографической сфере в 2020–2024 гг. происходило снижение численности населения (табл. 1). В 2020–2021 гг. потери населения были следствием пандемии COVID-19. Избыточная смертность (прирост общего числа умерших) по отношению к 2019 г. за 2020 г. составила 325,2 тыс. чел., за 2021 г. – 644,8 тыс. чел., за январь-июль 2022 г. – 80,7 тыс. чел., итого более 1 млн чел. [1, с. 298]. Значительная часть избыточной смертности пришлась на население трудоспособного возраста и первых пенсионных возрастов, которые составляют базу трудовых ресурсов. Наблюдаемая Росстатом численность населения трудоспособного возраста в указанный период изменялась «пилообразно» – за спадом в 2021 г. следовал резкий подъем в 2022 г., за которым следовал новый спад в 2023 г. Все подъемы численности населения трудоспособного возраста носили учетно-статистический характер, то есть происходили в годы, когда в продолжение пенсионной реформы 2018 г. про-

⁸ Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов. М.: Министерство экономического развития. С.10. URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/310e9066d0eb87e73dd0525ef6d4191e/prognoz_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_rf_2024-2026.pdf (Дата обращения: 01.07.2024).

⁹ Анализ макроэкономических тенденций. 2024. С.4. М.: ЦМАКП. URL: http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Mon_MK/2024/macro49.pdf (Дата обращения: 01.07.2024).

Таблица 1 / Table 1

Макроэкономические факторы спроса на труд и демографические факторы предложения труда в РФ в 2020–2024 гг. / Macroeconomic factors of labor demand and demographic factors of labor supply in the Russian Federation in 2020-2024

		2020	2021	2022	2023	2024
Макроэкономические факторы спроса на труд						
1	ВВП в текущих ценах, млрд рублей *	107658,1	135773,8	155188,9	172148,3	181444,3
2	Индексы физического объема ВВП, в % к предыдущему году *	97,3	105,9	98,8	103,6	105,4
3	ВВП по паритету покупательной способности, млрд долларов США	4 651,4	5 732,4	6 015,1	6 447,5	-
4	Индекс-дефлятор ВВП, в % к предыдущему году	100,9	119,1	115,7	107,0	-
5	Индекс производительности труда, в % к предыдущему году	99,6	103,9	97,2	-	-
6	Инвестиции в основной капитал в сопоставимых ценах, в % к предыдущему году	99,9	108,6	106,7	109,8	-
7	Индекс потребительских цен, декабрь к декабрю предыдущего года, %*	102,7	105,0	113,2	108,3	107,5
Демографические факторы предложения труда						
8	Численность постоянного населения на начало года, млн чел.	147,9	147,4	147,0	146,4	146,1
9	Численность населения в трудоспособном возрасте на начало года, млн чел.	82,7	81,9	84,4	83,4	-
10	Миграционный прирост, всего, тыс. чел.*	106,5	429,9	61,9	203,6	109,0
11	Выбытие населения в зарубежные страны, тыс. чел.*	487,7	238,0	668,4	450,5	185,0

* 2024 г. – предварительная оценка автора по данным Росстата за I–II кварталы.

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата / compiled by the author according to Rosstat.

исходила очередная передвижка вверх возраста выхода на пенсию. В промежутках между этими передвижками численность населения трудоспособного возраста снова снижалась от естественных причин [3; 4; 5].

Согласно Росстату, общая численность умерших в РФ в 2020 г. резко пошла вверх из-за COVID-19 и составила 2138,6 тыс., а в 2021 г. перекрыла исторический максимум и составила уже 2441,6 тыс. В 2022–2023 гг. влияние пандемии было в основном преодолено и число смертей сократилось, соответственно, до 1905,8 тыс. и 1760,2 тыс. Однако в 2024 г. ситуация вновь изменилась и общее число умерших по итогам текущего года по расчетам специалистов может составить 1840 тыс. чел.¹⁰ Число умерших мужчин в 2020 г. составляло 1065 тыс. чел., в 2021 г. – 1163 тыс. чел. и в 2022 г. – 956 тыс. чел.¹¹ Число умерших обоего пола от «внешних причин» (отравлений, травм и т.п.), которое устойчиво снижалось с 2002 по 2021 год, в 2022 г. возросло со 139,1 тыс. чел. до 146,0 тыс. чел. (на 6,9 тыс. чел.), а в 2023 г. со 146,0 до 156,7 тыс. чел. (еще на 10,7 тыс. чел.)¹².

Что касается влияния внешней миграции на численность трудовых ресурсов, то, как показано в строке 10 табл. 1, миграционный прирост в период 2020–2024 гг. был положительным, исключая 2020 г., когда в связи с пандемией коронавируса некоторые пограничные пункты были закрыты

по санитарным причинам. Новое снижение миграционного прироста произошло в 2022 г. в связи с началом СВО. В том же году произошел максимальный отъезд населения в зарубежные страны (строка 11 табл. 1). В 2023 г. сальдо внешней миграции увеличилось по отношению к 2022 г. в 1,8 раза и составило 110,0 тыс. чел.¹³ Вероятно, одной из причин увеличения сальдо было частичное возвращение уехавших в 2022 г. «релокантов». По нашей оценке, исходя из данных Росстата за первые 5 месяцев, сальдо внешнего миграционного прироста населения в 2024 г. будет положительным и может составить 109,0 тыс. чел., причем отток в зарубежные страны сократится до 185,0 тыс. чел.

В отношении качества трудовых ресурсов всплеск эмиграции 2022 г. играл отрицательную роль, поскольку уезжали в основном менеджеры, предприниматели, профессионалы ИТ-отрасли, ученые и другие специалисты, а приезжали трудовые мигранты из Центральной Азии со средним или низким уровнями образования и квалификации. Общие масштабы «релокации» специалистов в 2022 г., включая временный выезд из страны на относительно небольшой срок, РБК оценивало в 817–912 тыс. чел.¹⁴.

Системный макроэкономический дефицит кадров, в который сливаются локальные, отраслевые и профессиональные дефициты, является имманентным свойством нерыночной экономики советского типа. Как и безработица, он представляет собой многофакторное явление, его основные

¹⁰ Демографический ежегодник России. 2023. Статистический сборник, М.: 2023. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Demogr_ejegod_2023.pdf (Дата обращения: 01.07.2024)

¹¹ Социально-экономическое положение России. Доклады, 2020–2024. – М.: Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (Дата обращения: 01.07.2024)

¹² Естественное движение населения Российской Федерации. Статистические бюллетени, 2021–2023. – М. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269> (Дата обращения: 01.07.2024)

¹³ Численность и миграция населения Российской Федерации в 2023 году. 12 июля 2024 г. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13283> (Дата обращения: 21.07.2024).

¹⁴ Какие последствия ждут экономику России из-за «утечки мозгов». РБК, 07.09.2023 URL: <https://pro.rbc.ru/demo/64f5e7b89a79477475f19165> (Дата обращения: 01.07.2024).

Таблица 2 / Table 2

Трудовые ресурсы, занятость, безработица и заработная плата в РФ в 2020–2024 гг. / Labor resources, employment, unemployment and wages in the Russian Federation in 2020–2024 Labor resources, employment, unemployment and wages in the Russian Federation in 2020–2024

		2020	2021	2022	2023	2024
1	Трудовые ресурсы, всего	89,1	90,5	91,6	-	-
2	в т.ч. трудоспособное население в трудоспособном возрасте	80,1	80,2	81,5	-	-
3	иностранцы трудовые мигранты	2,1	3,1	3,5	-	-
4	лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике	6,9	7,1	6,6	-	-
5	в том числе: лица старше трудоспособного возраста	6,9	7,1	6,6	-	-
6	Рабочая сила, всего	74,9	75,4	74,9	76,5	76,3
7	в т.ч. занятые	70,6	71,7	72,1	74,2	74,3
8	безработные	4,3	3,6	3,0	2,3	2,0
9	Уровень безработицы, процентов	5,8	4,8	3,9	3,0	2,6
10	Лица, не входящие в состав рабочей силы, млн. человек – всего	45,9	45,5	45,4	44,6	44,5
11	из них потенциальная рабочая сила	1,7	1,2	1,0	-	-
12	Уровень участия в составе рабочей силы, процентов	62,0	62,4	62,3	-	-
13	Совокупный показатель уровня безработицы и потенциальной рабочей силы, процентов	7,8	6,4	5,2	-	-
14	Численность безработных, зарегистрированных в службе занятости населения	2,8	0,8	0,6	0,4	0,3
15	Уровень зарегистрированной безработицы, процентов	3,7	1,1	0,8	0,6	0,4
16	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, тыс. руб.	51,3	57,2	65,3	74,9	90,0
17	Средняя годовая номинальная начисленная заработная плата, тыс.руб	615,6	686,4	783,6	898,8	1079,0
18	Средняя годовая заработная плата, в % к предыдущему году	107,3	111,5	114,1	114,7	120,0
19	ВВП на 1 занятого (производительность труда), тыс. руб	1524,9	1893,6	2152,5	2320,1	2442,0
20	Соотношение среднегодовой заработной платы и ВВП на 1 занятого, %	40,4	36,2	36,4	38,7	44,2
20	Удельный вес расходов на оплату труда в ВВП (Росстат), %	35,7	31,5	31,2	-	-

*2024 г. – предварительная оценка автора по данным Росстата за I-II кварталы

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата / compiled by the author according to Rosstat.

детерминанты – это «мягкие бюджетные ограничения» по Я. Корнаи [6] и занижение оплаты труда [1, с. 81-101]. В рыночной экономике системный дефицит кадров теоретически невозможен, хотя практически наблюдается в отдельных странах в ситуации «перегрева» экономики и ускоренного экономического роста. Нынешняя ситуация на рынке труда РФ может быть диагностирована как системный, межотраслевой дефицит кадров, возникающий в ситуации среднего по темпам экономического роста, при умеренно заниженной заработной плате [1, с. 210-227], медленно растущей производительности труда и снижении численности трудоспособного населения.

Трудовые ресурсы РФ в 2020–2022 гг. увеличились с 89,1 млн чел. до 91,6 млн чел. (строки 1-5 табл. 2), половина прироста произошла за счет повышения пенсионного возраста, другая половина – за счет увеличения среднегодовой численности иностранных трудовых мигрантов до 3,5 млн человек. Причем «копилка» национального хозяйства фактически увеличивалась в основном за счет труда вновь прибывших мигрантов, поскольку большинство людей младших пенсионных возрастов как работали до пенсионной реформы, так и продолжили работать после нее: статистика просто переместила их из категории «работающие пенсионеры» в категорию «работающие лица трудоспособного возраста». С

этим связано и формальное уменьшение числа пенсионеров, занятых в экономике (строки 4-5 табл. 2) – они не покинули трудовую сферу, а просто переместились в категорию «трудоспособное население в трудоспособном возрасте».

Статистический показатель «рабочая сила» не имеет самостоятельной смысловой нагрузки, так как представляет собой механическую сумму занятых и безработных, определенных по итогам «Обследования рабочей силы» (ОРС) Росстата. Однако укажем, что в период 2020–2023 гг. этот показатель увеличился на 2,1% и достиг 76,5 млн чел.¹⁵ Все показатели за 2024 г. в данной работе являются предварительными и рассчитаны автором исходя из публикаций Росстата за I и II кв. К концу 2024 г., согласно этой оценке, численность рабочей силы может немного уменьшиться за счет опережающего сокращения безработицы и составит 76,3 млн чел.

В результате экономического роста, предопределившего высокий уровень конъюнктуры рынка труда, численность занятых в 2020–2023 гг. увеличилась на 5,1% и достигла исторического максимума за все время наблюдений – 74,2 млн чел. (табл. 2; рис. 1). В конце 2024 г. она может составить 74,3 млн чел.

¹⁵ Итоги выборочного обследования рабочей силы. Статистические бюллетени, 2020-2024 гг. М.: Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (Дата обращения: 01.07.2024).

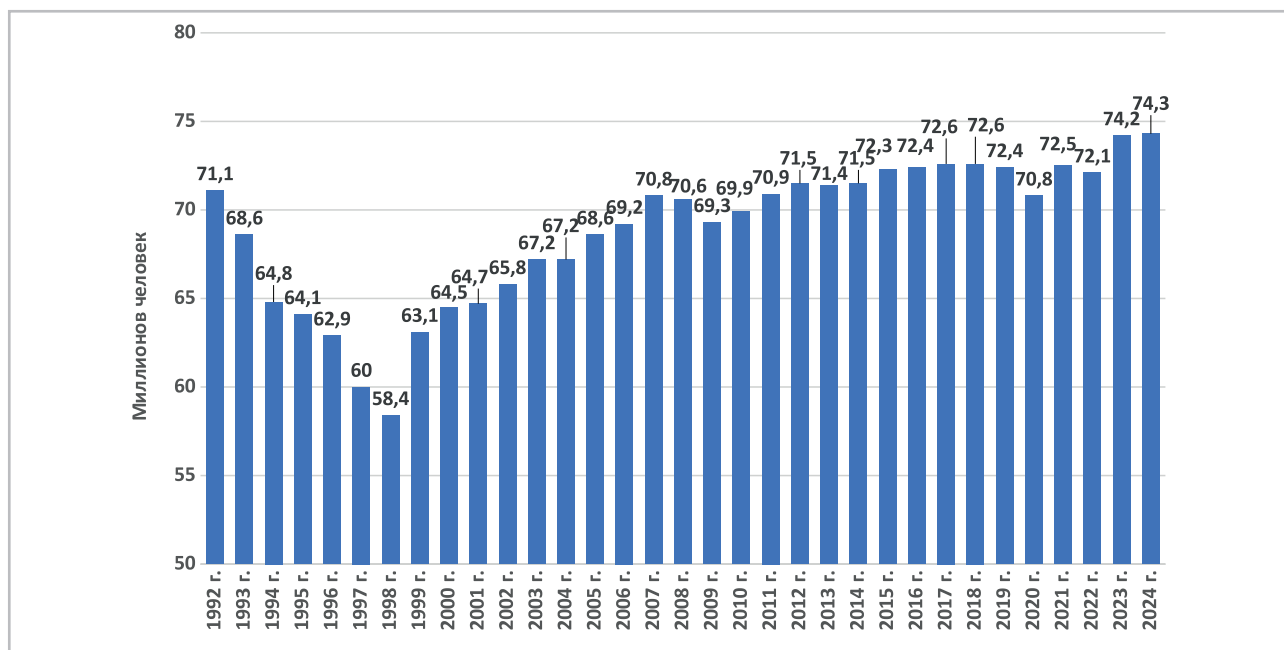


Рис. 1 / Fig. 1. Численность занятых в экономике РФ, по данным обследований Росстата и текущего учета занятости (млн человек) / The number of people employed in the Russian economy, according to Rosstat surveys and current employment records (millions of people)

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата / compiled by the author according to Rosstat.

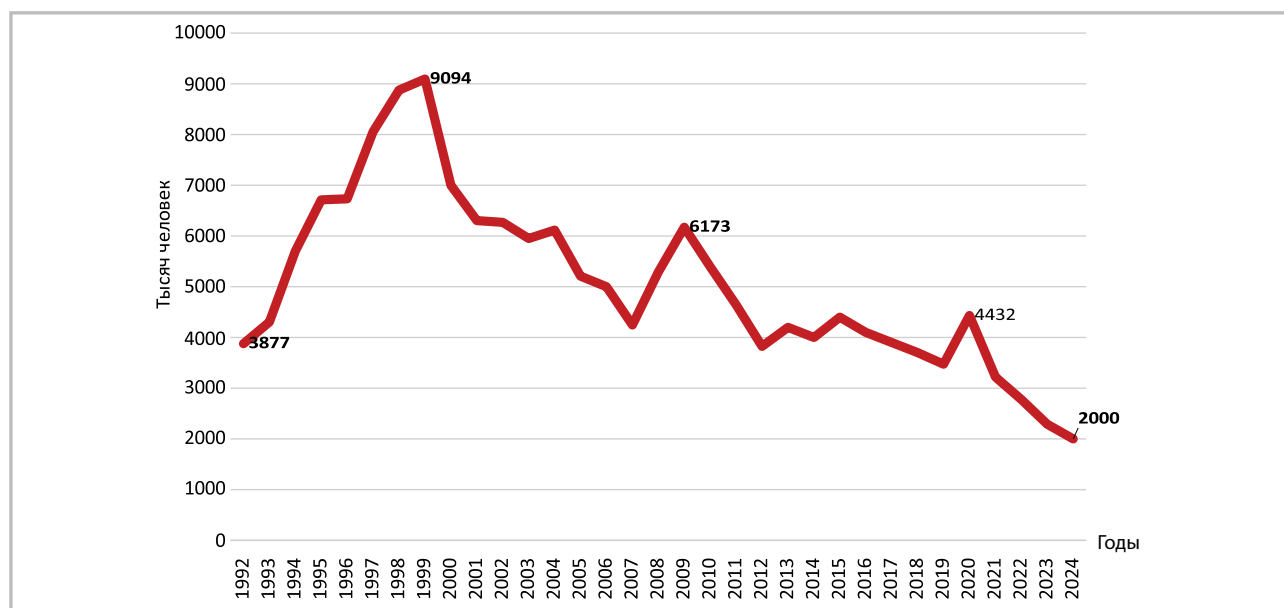


Рис. 2 / Fig. 2. Численность безработных в экономике РФ, по данным обследований Росстата и текущего учета занятости (тысяч человек) / The number of unemployed in the Russian economy, according to Rosstat surveys and current employment records (thousands of people)

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата / compiled by the author according to Rosstat.

Численность безработных, напротив, уменьшилась до исторического минимума и составила в 2023 г. 2,3 млн чел. (3,0% рабочей силы), с вероятным последующим уменьшением в течение 2024 г. до 2,0 млн чел. (2,6%) (табл. 2; рис. 2). При этом число безработных, зарегистрированных в службе занятости, в 2020–2024 гг. уменьшилось до 0,3 млн чел., а уровень зарегистрированной безработицы составил исчезающую величину 0,4%.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций за 2020–2023 гг. увеличилась в 1,46 раза и достигла

74,9 тыс. руб., что является результатом не только общего дефицита кадров, но и роста государственных, в том числе военных, расходов. При этом в 2022 г. инфляция почти «догнала» оплату труда: рост реальной зарплаты составил 100,3%. Но в 2023 г. она выросла уже на 107,8%, а в 2024 г. растет с темпом 108,5%. В целом же за 2020–2024 гг. рост реальной заработной платы по отношению к 2019 г. может составить 127,3%.

Что касается соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда, то есть темпов перераспределения части ВВП от

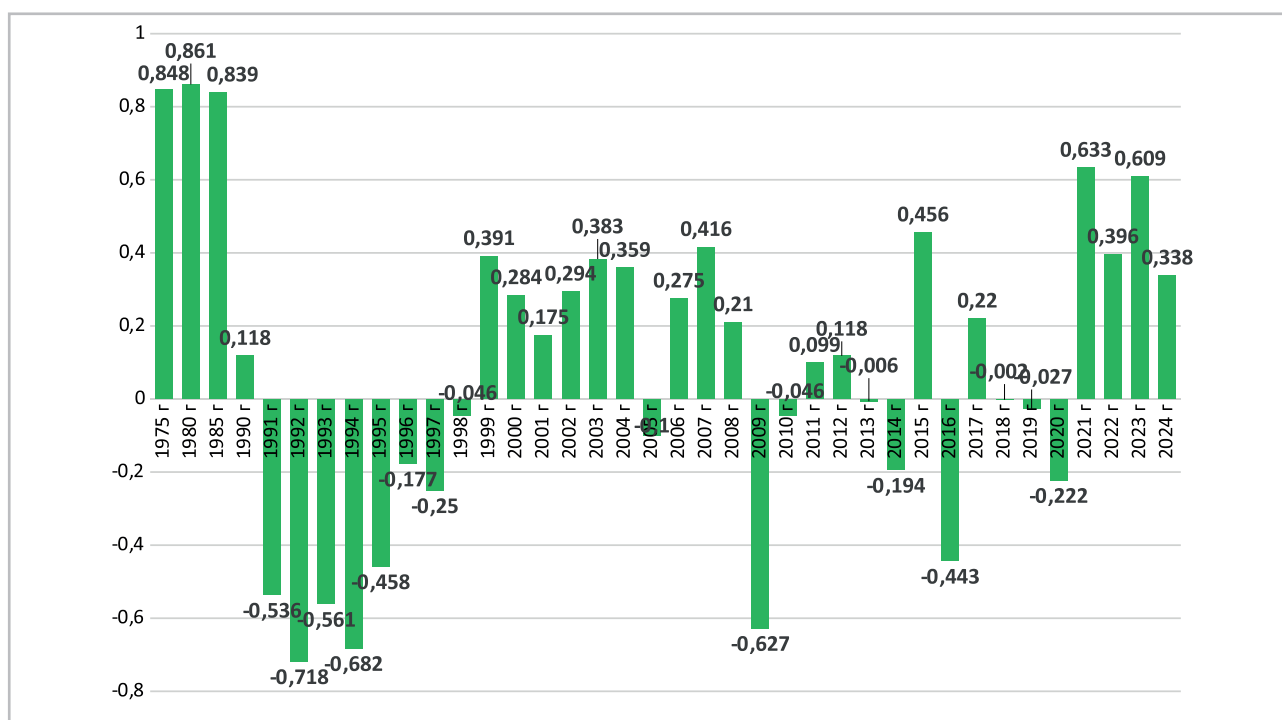


Рис. 3 / Fig. 3. Индексы качества структурных сдвигов в занятости в РФ в 1975–2024 гг., долей единицы / Quality indices of structural shifts in employment in the Russian Federation in 1975–2024, in fractions of a unit

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата / compiled by the author according to Rosstat.

государства и бизнеса к наемным работникам, то здесь ситуация иная. Соотношение годовой номинальной начисленной заработной платы (строка 17 табл. 2) и ВВП на 1 занятого (производительности труда) (строка 19) в 2021–2023 гг. было ниже, чем в 2020 г. (строка 20), и только в 2024 г. может подняться несколько выше. Поэтому, несмотря на впечатляющий рост заработной платы в абсолютных цифрах и в процентах в пятилетнем периоде, пока нет оснований считать, что она преодолела системное занижение, которое складывалось на протяжении нескольких предшествующих десятилетий.

Падение спроса на труд и сокращение численности экономических (не физических) рабочих мест в 2020 г. было краткосрочным, но глубоким, работу теряли миллионы людей: «массовое высвобождение работников российских предприятий, происшедшее в апреле-августе 2020 г., привело к увеличению зарегистрированной безработицы с 0,7 в начале года до 3,7 млн чел. в сентябре (4,9% от рабочей силы). Такое количество людей, обратившихся к помощи государства в поисках работы, стало «рекордным» за 29 лет их регистрации. Предыдущий максимум – 2,8 млн чел., наблюдался в апреле 1996 г.» [7]. Парадокс 2020 г. состоял в том, что взрывное увеличение безработицы во II–III кв. почти не нарушило спокойного течения трендов публикуемой Росстатом

численности безработных по обследованиям. В наиболее острый период – сентябре 2020 г. общая численность безработных по обследованиям ОРС остановилась на цифре 4,8 млн чел. и была всего в 1,2 раза больше зарегистрированной, хотя в последние месяцы перед ковидом это соотношение было 5:1.

Кризисные изменения спроса на труд в 2020 г. носили структурированный характер – отрасли экономики и профессиональные группы пострадали от него в разной степени. Сильно сократился спрос в сферах туризма, отдыха, досуга, общественного транспорта, традиционной (offline) торговли, но вырос во всех видах дистанционной (online) торговли и услуг. Расширилась практика дистанционной работы преподавателей, ученых, экспертов, консультантов, журналистов и других служащих, дистанционного проведения конференций, совещаний, собраний. После преодоления ковидного кризиса в 2021–2022 гг. многие профессиональные виды деятельности, которые вынужденно перешли в online, так и остались преимущественно дистанционными (удаленными). В рассматриваемый период серьезно расширилась потребность населения в услугах курьеров, которые до локдауна 2020 г. использовались в основном организациями и элитарными потребителями товаров и услуг. Теперь же курьеры стали обыденным явлением для широких слоев насе-

Таблица 3 / Table 3

Численность занятых по видам экономической деятельности в РФ согласно Обследованиям рабочей силы (ОРС) Росстата за 2020–2024 гг. / The number of people employed by type of economic activity in the Russian Federation according to the Rosstat Labor Force Surveys for 2020–2024

	Всего / Total	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и охотничье хозяйство / Agriculture, forestry, hunting, fishing and fish farming	Добыча полезных ископаемых / Mining	Обрабатывающие производства / Manufacturing	Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха / Provision of electricity, gas and steam; air conditioning	Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений / Water supply, water disposal, waste collection and disposal, pollution control	Строительство / Construction	Торговая розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов; деятельность в области оптовой торговли и розничной торговли / Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles, hospitality and catering	Транспортировка и хранение; деятельность в области информации и связи / Transportation and storage, information and communication	Деятельность финансовая и страховая; деятельность по операциям с недвижимым имуществом / Financial and insurance activities, real estate transactions	Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и вспомогательная деятельность / Professional, scientific and technical activities, administrative activities and related additional services	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; судебная деятельность; государственная деятельность / Public administration and military security, social security	Образование / Education	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг / Health care and social services	Другие виды экономической деятельности / Other types of economic activity	Индекс качества структурных сдвигов за год / Index of structural changes over the year
2020 декабрь	70772	3882	1837	10315	1932	566	4347	12691	7683	2793	4127	5117	6895	5290	3297	-0,222
2021 декабрь	72471	3898	1847	10328	1924	488	4786	13561	7576	2832	4424	4977	6907	5649	3273	0,633
2022 декабрь	72100	3771	1893	10040	1800	542	4600	13096	7773	2905	4368	5404	6847	5559	3504	0,396
2023 декабрь	74237	3676	1839	10320	2000	460	4963	13463	7703	2976	4898	5267	7150	5956	3568	0,609
Динамика за 2020–2023 гг., %	104,9	94,7	100,1	100,0	103,5	81,4	114,2	106,1	100,3	106,6	118,7	102,9	103,7	112,6	108,2	
2024 декабрь, оценка	74901	3621	1867	10182	1934	448	5089	13666	7748	3032	5018	5410	7126	6090	3671	0,338
Оценка динамики за 2020–2023 гг., %	100,9	98,5	101,5	98,7	96,7	97,4	102,5	101,5	100,6	101,9	102,5	102,7	99,7	102,3	102,9	

* за 2024 год – оценка автора по данным Росстата за I–II кварталы года.

Источник / Source: составлено автором по данным: Анализ макроэкономических тенденций. 28.06.2024. М.: ЦМАКП. URL: http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Mon_MK/2024/macro49.pdf (Дата обращения: 01.07.2024) / compiled by the author according to: Analysis of macroeconomic trends. 28.06.2024. Moscow: TsMAKP. URL: http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Mon_MK/2024/macro49.pdf (accessed on 01.07.2024).

ния, вслед за интернет-торговлей, и их количество, соответственно, возросло [7].

Начиная с 1970-х гг. наиболее успешным в плане структурной перестройки спроса на труд и занятости стал период с 2021 по 2024 гг. (рис. 3). Показатели, рассчитанные по методологии «индексов качества структурных сдвигов – ИКС» [8] и отражающие интенсивность увеличения-уменьшения численности работников по отраслям экономики и условную прогрессивность-регрессивность этих изменений, в 2021 и 2023 гг. впервые после 1991 г. РФ превысили уровень 0,6.

Численность занятых по видам экономической деятельности (ВЭД) по данным «Обследований рабочей силы» (ОРС) Росстата за 2020–2023 гг. и авторская экстраполяция этих данных на 2024 г. представлены в табл. 3.

Наибольшее увеличение численности рабочих мест (занятых) за указанный период наблюдается в ВЭД «Деятельность профессиональная, научная и техническая», что, вероятно, является результатом расширения государственных расходов на НИОКР. За 2020–2023 гг. рост занятости в этом секторе составил 118,7%, а к концу 2024 г. может достигнуть 121,7%. На 2-м месте в рейтинге растущих отраслей находится «строительство», прирост за 5 лет составил 17,1% и «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг» – 15,2%. Сокращение занятости происходит в ВЭД «сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» и «водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов». Число занятых на транспорте и в информатике в 2022 г. существенно уменьшилось из-за «релокации» и с тех пор эти сферы являются одними из лидеров по числу вакансий.

По данным служб занятости численность зарегистрированных вакансий (заявленная потребность в работниках) в 2020–2023 гг. увеличилась с 1736,5 до 1829,0 тыс. и в середине 2024 г. превышала 2,0 млн. Нагрузка незанятого населения, зарегистрированного в службе занятости, на 1 зарегистрированную вакансию, которая в 2020 г. составляла 1,7, к середине 2024 г. снизилась до 0,2^{16,17}. То есть на 5 вакансий в 2024 г. приходится примерно 1 безработный.

По прогнозу Министерства труда и социального развития, на перспективу до 2030 г. «в топ-5 отраслей по приросту потребности в кадрах вошли: об-

¹⁶ Труд и занятость в России. Статистические сборники. – М.: Росстат, 2020–2023 гг. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/15210> (Дата обращения: 01.07.2024)

¹⁷ Социально-экономическое положение России. Доклады, 2020–2024. – М.: Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (Дата обращения: 01.07.2024)

Таблица 4 / Table 4

Наиболее востребованные на рынке труда профессиональные позиции по сферам деятельности в 2023 г. в сервисе Superjob /
The most demanded professional positions in the labor market by field of activity in 2023 in the Superjob service

Сфера деятельности компании (в порядке убывания количества вакансий)/Company's area of activity (in descending order of the number of vacancies)	Топ-3 наиболее востребованных позиций/ Top 3 most in-demand positions	Прирост количества вакансий за год, %/ Increase in the number of vacancies per year, %
Промышленность, производство	Квалифицированные рабочие, ИТР, мастера цехов и участков работ	122%
Строительство, проектирование, недвижимость	Квалифицированные рабочие, ИТР, производители работ	31%
Транспорт, логистика, склад, ВЭД	Водители грузовых автомобилей, машинисты спецтехники, складские рабочие	35%
Ритейл	Продавцы-консультанты, кассиры, администраторы магазинов	24%
Услуги, ремонт, сервисное обслуживание	Рабочие по обслуживанию и ремонту промышленного и торгового оборудования, рабочие автосервиса	14%
Службы доставки	Курьеры, водители-курьеры, сборщики заказов	107%
Медицина, фармацевтика	Средний и младший медицинский персонал, врачи-специалисты, фармацевты/провизоры	5%
Туризм, гостиницы, общественное питание	Повара, кухонные работники, обслуживающий персонал гостиниц	36%
IT, интернет, связь, телекоммуникации	Программисты, Product-менеджеры, системные администраторы	10%
Закупки, снабжение	Менеджеры по закупкам: продуктов питания, косметики, бытовой химии, ТНП	27%

Источник / Source: составлено по данным: Рынок труда в 2023: тенденции и прогнозы SuperJob. 4 декабря 2023 г. Интернет-портал SuperJob. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114374/rynok-truda-v-2023/> (дата обращения: 21.07.2024) / based on data from: Labor market in 2023: Trends and Forecasts SuperJob. December 4, 2023. SuperJob. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114374/rynok-truda-v-2023/> (accessed on 21.07.2024).

рабатывающие производства – плюс почти 800 тыс. рабочих мест; транспортировка и хранение – плюс 400 тыс.; здравоохранение и социальные услуги – 285 тыс.; научная и исследовательская деятельность, а также IT, которые дадут еще дополнительно более 430 тыс. рабочих мест»¹⁸.

Компания Superjob сообщает, что за 2023 г. число вакансий, заявленных работодателями, возросло на 57%, количество резюме соискателей сократилось на 2%, при этом 85% опрошенных работодателей ощущают «кадровый голод» (табл. 4).

Таким образом, согласно Superjob основной прирост спроса на труд, и основной дефицит кадров наблюдаются в обрабатывающей промышленности, строительстве и на транспорте. Также, согласно этому источнику, в 2023 г. темп прироста зарплатных предложений работодателей в Москве составил (в номинальном выражении без учета инфляции): в IT +8,1%, строительстве +6,9%, сфере маркетинга, рекламы, PR +6,6%, кадровой сфере +6,5% и в банковской сфере +6,2%¹⁹. В сложившейся ситуации рост заработной платы является индикатором величины кадрового дефицита в соответствующей сфере деятельности.

Рекрутинговая компания HeadHunter (hh.ru) в обзоре за июнь 2024 г. указывает, что «сохраняется дефицит кадров в самых массовых сферах: рабочие, производство, продажи, розница, транспорт и строительство». Изменение среднего числа активных вакансий в этом агентстве год к году составляет в

указанный период +23%, а среднего числа активных резюме +18%²⁰, то есть отставание предложения на рынке труда от спроса увеличивается. Прирост числа вакансий на hh.ru опережает прирост резюме в таких сферах занятости, как продажи, обслуживание клиентов, рабочий персонал, производство, сервисное обслуживание, строительство, недвижимость, розничная торговля, медицина и фармацевтика.

ВЫВОДЫ

В результате ускорения роста экономики в 2023–2024 гг., на фоне вызванного демографическими волнами сокращения численности населения трудоспособного возраста, в РФ сформировался нетипичный для рыночной экономики системный дефицит кадров. Рынок труда, как институт, продолжает функционировать в нормальном режиме, отвечая на дефицит кадров активизацией структурных сдвигов, перераспределением работников между отраслями и социально-профессиональными группами и дифференцированным по отраслям и профессиям ростом реальной заработной платы. По действующему прогнозу Министерства экономики к 2026 г. численность занятых должна была увеличиться до 74 млн чел., при возрастании рабочей силы до 76,3 млн чел., однако уже в 2023–2024 гг. эти ориентиры были превышены, а безработица снизилась до исторического минимума. Происшедшие изменения, особенно в части преодоления безработицы и роста заработной платы, положительно сказываются на социальном самочувствии населения. Но их воздействие на экономику и бизнес неодно-

¹⁸ Минтруд назвал отрасли с наибольшим приростом потребности в кадрах к 2030 году. 21 сентября 2023 г. Официальный сайт Минтруда России. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/180?ysclid=lywte6vsv0976719168> (Дата обращения: 21.07.2024).

¹⁹ Рынок труда в 2023: тенденции и прогнозы SuperJob. 4 декабря 2023 г. Интернет-портал SuperJob. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114374/rynok-truda-v-2023/> (Дата обращения: 21.07.2024)

²⁰ Краткий обзор рынка труда. Июнь 2024 г. Интернет-портал HeadHunter. URL: <https://hhcdn.ru/icms/10314759.pdf> (Дата обращения: 21.07.2024)

значно. В целом ряде отраслей из-за дефицита кадров не удается поддерживать в нормальном состоянии технологии, обеспечивать качественное производство товаров и услуг в необходимом количестве. Поэтому переориентация экономической науки с цели снижения безработицы на цель преодоления дефицита кадров представляется логичной и необходимой.

В интересах отечественного предпринимательства целесообразно в краткосрочной и среднесрочной перспективе проводить активную политику привлечения в страну трудовых мигрантов-специалистов с высоким уровнем квалифика-

ции и, как минимум, не препятствовать бизнесу в импорте рабочей силы низкой и средней квалификации. В долгосрочной перспективе необходимо повышать реальную (без ценовой «накрутки») производительность труда в промышленности, строительстве, на транспорте посредством автоматизации и роботизации производства везде, где это только возможно. Способствовать тому, чтобы высвобождаемые в результате внедрения искусственного интеллекта, роботов и т.д. работники высокого и среднего уровня квалификации не эмигрировали, а находили применение своему труду в национальной экономике.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кашепов А.В. ПОСТ-СССР: экономика, занятость и демография: монография. Москва: Макс-пресс, 2023. 360 с.
2. Ахапкин Н.Ю. Российская экономика в условиях санкционных ограничений: динамика и структурные изменения. *Вестник Института экономики Российской академии наук*. 2023;(6):7-25. DOI: 10.52180/2073-6487_2023_6_7_25
3. Кашепов А.В. Пенсионная реформа: предварительные результаты и оценка их влияния на экономическое положение старших возрастных групп населения. *Социально-трудовые исследования*. 2023;52(3):56-67. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-56-67
4. Воробьева О.Д., Топилин А.В., Ниорадзе Г.В., Хроленко Т.С. Тенденции трудовой занятости пенсионеров в разрезе занятий и видов экономической деятельности в 2017-2022 гг. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):60-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-60-72
5. Шербакова Е. Предварительные демографические итоги 2023 года в России. *Демоскоп Weekly*. № № 1023 – 1024, 12 марта – 25 марта 2024. URL: <https://www.demoscope.ru/weekly/2024/01023/barom01.php> (Дата обращения: 01.07.2024)
6. Корнай Я. Дефицит. М.: Наука, 1990.
7. Кашепов А.В., Афонина К.В., Головачев Н.В. Рынок труда РФ в 2020-2021 гг.: безработица и структурные изменения. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):33-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-33-44
8. Кашепов А.В. Структура занятости в экономике по видам деятельности и основным профессиональным группам. *Социально-трудовые исследования*. 2020;(1):19-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-19-30

REFERENCE

1. Kashenov A.V. POST-USSR: Economy, employment and demography: monograph. Moscow: Maks-press. 2023. p. 360. (In Russ.).
2. Akhapi N.Yu. Russian economy under sanctions restrictions: Dynamics and structural changes. *Vestnik Instituta e'kono-miki Rossijskoj akademii nauk = Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. 2023;(6):7-25. DOI: 10.52180/2073-6487_2023_6_7_25 (In Russ.).
3. Kashenov A.V. Pension reform: Preliminary results and assessment of their impact on the economic situation of older age groups of the population. *Social and Labor Research*. 2023;52(3):56-67. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-56-67. (In Russ.).
4. Vorob'eva O.D., Topilin A.V., Nioradze G.V., Xrolenko T.S. Trends in the employment of pensioners in the context of occupations and types of economic activity in 2017-2022. *Social and Labor Research*. 2024;54(1):60-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-60-72. (In Russ.).
5. Shherbakova E. Preliminary demographic results of 2023 in Russia. *Demoscope Weekly*. № № 1023 – 1024, March 12 - March 25, 2024. URL: <https://www.demoscope.ru/weekly/2024/01023/barom01.php> (accessed on 01.07.2024).
6. Kornai, Ya. Deficit. M.: Nauka. 1990. (In Russ.).
7. Kashenov A.V., Afonina K.V., Golovachev N.V. Russian labor market in 2020-2021: Unemployment and structural changes. *Social and Labor Research*. 2021;43(2):33-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-33-44.
8. Kashenov A.V. Employment structure in the economy by types of activity and main professional groups. *Social and Labor Research*. 2020;(1):19-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-19-30

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Алексей Владимирович Кашепов – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИДИ ФНИСЦ РАН), Москва, Россия
Alexey V. Kashenov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher at the Institute of Demographic Research of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences (IDR FCTAS RAS), Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>
avkash@list.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 23.07.2024; после рецензирования 20.09.2024, принята к публикации 21.09.2024.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 23.07.2024; revised on 20.09.2024 and accepted for publication on 21.09.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-53-64

УДК 331.2, 369.011.4

JEL J31, J38

СИСТЕМА ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ БЮДЖЕТОВ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ЭВОЛЮЦИЯ, НАУЧНЫЕ ШКОЛЫ,
РОЛЬ В СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ

А.А. Разумов, В.А. Сквепень, В.П. Старокожева

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – система потребительских бюджетов в современный период. **Цель** – обобщение и сравнительный анализ существующих подходов к построению системы потребительских бюджетов, представленных в отечественных научных школах и в российском законодательстве. **Актуальность** работы заключается во все возрастающей необходимости повышения благосостояния граждан, что побуждает исследователей и органы власти искать новые инструменты, способствующие решению данной проблемы. При проведении исследования применялись **методы** контент-анализа отечественной научной литературы и нормативных правовых актов, статистической обработки данных, а также общенаучные методы познания. В результате комплексного анализа понятийно-терминологического аппарата потребительских бюджетов и их стоимостного выражения подтверждена **гипотеза** об отсутствии на сегодняшний день целостной системы потребительских бюджетов. Сделаны **выводы** о наличии в настоящее время предпосылок к переходу от прожиточного минимума, способного удовлетворять только минимальные потребности населения, к разработке и применению минимального (восстановительного) потребительского бюджета, а также о необходимости более глубокого методического обоснования системы потребительских бюджетов.

Ключевые слова: потребительский бюджет; система потребительских бюджетов; потребительская корзина; прожиточный минимум; научная школа; минимальный (восстановительный) потребительский бюджет; рациональный потребительский бюджет.

Для цитирования: Разумов А.А., Сквепень В.А., Старокожева В.П. Система потребительских бюджетов в современной России: эволюция, научные школы, роль в социальной политике. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):53-64. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-53-64.

ORIGINAL PAPER

CONSUMER BUDGET SYSTEM IN MODERN RUSSIA: EVOLUTION,
SCIENTIFIC SCHOOLS, AND ITS ROLE IN SOCIAL POLICY

A.A. Razumov, V.A. Skovpen, V.P. Starokozheva

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the research is the system of consumer budgets in the modern period. **The purpose** of the article is to generalize and comparatively analyze existing approaches to building a system of consumer budgets presented in Russian scientific schools and Russian legislation. **The relevance** of the paper lies in the ever-increasing need to improve the well-being of citizens, which encourages researchers and authorities to look for new tools to help solve this problem. The research **methods** are content analysis of Russian scientific literature and regulatory legal acts, statistical data processing, and general scientific methods of cognition. After a thorough analysis of the concepts and terminology related to consumer budgets and their value representation, **the hypothesis** regarding the lack of a comprehensive system of consumer budgets has been confirmed. The authors **conclude** that there are currently prerequisites for a transition from a subsistence minimum, which can only fulfill the basic needs of the population, to the development and implementation of a minimum (restorative) consumer budget, as well as the need for a more in-depth methodological substantiation of the system of consumer budgets.

Keywords: consumer budget; system of consumer budgets; consumer basket; subsistence minimum; scientific school; minimum (restorative) consumer budget; rational consumer budget.

For citation: Razumov A.A., Skovpen V.A., Starokozheva V.P. Consumer budget system in modern Russia: Evolution, scientific schools, and its role in social policy. *Social and labor research*. 2024;57(4):53-64. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-53-64.

ВВЕДЕНИЕ

Проблемам потребительских бюджетов в СССР и в современной России уделялось и уделяется существенное внимание как на государственном уровне, так в научной и практической сферах. При этом в советской эпохе выделяются два пе-

риода, различающихся понятийно, методически и по направлениям применения потребительских бюджетов: 1918–1928 гг. (применение прожиточного минимума, близкого к физиологическому, в кризисный для экономики страны период) и

1956–1991 гг. (разработка бюджетов минимума материальной обеспеченности, рационального и других потребительских бюджетов на базе научно обоснованных норм и нормативов потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг) [1].

В рамках исследования системы потребительских бюджетов в современный период авторами была рассмотрена эволюция потребительских бюджетов на базе федерального и регионального законодательства за 1991–2024 гг., выявлены особенности подходов к построению системы потребительских бюджетов различных научных школ этого периода, проанализировано соотношение минимальной заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения (далее – ПМ ТН), а также величины потребительских бюджетов, рассчитанных по различным методикам, с ПМ ТН.

Актуальность исследования обусловливается ролью системы потребительских бюджетов и ее отдельных составляющих для реализации социальной политики. Так, Президент России В.В. Путин в Послании Федеральному Собранию от 29 февраля 2024 г. сказал следующее: «С опережением инфляции и темпов роста средней зарплаты по экономике мы индексируем минимальный размер оплаты труда. Начиная с 2020 года МРОТ вырос в полтора раза – с 12 до 19 тысяч рублей в месяц. К 2030 году МРОТ должен увеличиться еще почти вдвое – до 35 тысяч, что, безусловно, отразится на размере социальных пособий, зарплат в бюджетной сфере и в отраслях экономики».¹ А в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. №309 данные положения зафиксированы (подпункт «м» пункта 2).

В настоящее время, как известно, ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрено, что минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) не может быть ниже величины ПМ ТН. Однако в перспективе для определения нижнего значения оплаты труда работников авторы считают целесообразным использование минимального (восстановительного) потребительского бюджета, т.к. именно этот инструмент позволит обеспечить расширенное воспроизводство рабочей силы. Аналогичные идеи в научной среде высказывались и ранее [2, 3]. Как будет аргументировано ниже, предпосылки к реализации такого решения в настоящее время имеются.

Гипотезой исследования является предположение, что целостностная система потребитель-

ских бюджетов в настоящее время в законодательстве не сформирована, и при ее разработке в современных условиях значительная роль может быть отведена минимальному (восстановительному) потребительскому бюджету.

Для того, чтобы доказать свою гипотезу, авторы в качестве базового научного инструментария использовали ранее ими сформулированное определение потребительского бюджета – «комплексный (синтетический) инструмент, характеризующий одну из важнейших составляющих уровня жизни населения, который балансирует доходы и расходы домохозяйств и позволяет определить набор потребностей, необходимых для их жизнедеятельности, как в натуральном, так и в стоимостном выражении, а также размер дохода, требуемый для удовлетворения этих потребностей» [4, с. 260]. Что касается авторского подхода к понятию системы потребительских бюджетов, то его основу составили разработки Степановой Т.Н., определившей данную систему как «совокупность взаимосвязанных нормативных балансов доходов и расходов семей (индивида), характеризующих стандартные уровни жизни различных групп семей (индивидов)» [5, с. 54].

ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ БЮДЖЕТЫ В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

В начале в 90-х гг. XX века в Российской Федерации неоднократно предпринимались попытки ввести в практику формирования и реализации государственной социальной политики понятие «минимальный потребительский бюджет» (табл. 1). Однако в силу экономических ограничений, а иногда и отсутствия политической воли, они не реализовались, и применялся бюджет прожиточного (физиологического) минимума, рассчитываемый нормативно-статистическим методом.

Бюджет прожиточного минимума был введен Федеральным законом от 24 октября 1997 г. №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации». Как видно из табл. 1, его понятие и методика формирования потребительской корзины неоднократно менялись, в т. ч. от нормативного метода² к нормативно-статистическому методу³.

² Методические рекомендации по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по РФ и в субъектах РФ, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 17.02.1999 №192.

³ Методические рекомендации по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах РФ, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 28.01.2013 г. №54.

¹ Послание Президента Федеральному Собранию от 29 февраля 2024 г. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/73585> (дата обращения: 12.08.2024).

Таблица 1 / Table 1

Эволюция основных понятий системы потребительских бюджетов в федеральном и региональном законодательстве / Evolution of the main concepts of the consumer budget system in federal and regional legislation

Годы / Years	Понятие / Concept	Основа разработки / Development basis
1991 г.	Минимальный потребительский бюджет	
	социальный норматив, определяющий «расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека»	Указ Президента СССР от 21 мая 1991 г. №УП-1995 «О минимальном потребительском бюджете»
1992 г. – 1997 г.	Минимальный потребительский бюджет	
	определяется «исходя из набора потребительских товаров и услуг, удовлетворяющих основные материальные и духовные потребности»	Указ Президента РФ от 2 марта 1992 г. №210 «О системе минимальных потребительских бюджетов Российской Федерации»
	Бюджет прожиточного (физиологического) минимума	
	характеризует «минимально допустимые границы потребления важнейших материальных благ и услуг (продукты питания, предметы санитарии и гигиены, лекарства, жилищно-коммунальные услуги)»	Указ Президента РФ от 2 марта 1992 г. №210 «О системе минимальных потребительских бюджетов Российской Федерации»
1998 г. – 2020 г.	Прожиточный минимум	
	«стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы»: - потребительская корзина (1998–2012 гг.) – «минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности»	Федеральный закон от 24 октября 1997 г. №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»
	- потребительская корзина (2013–2020 гг.) – «необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания, а также непродовольственные товары и услуги, стоимость которых определяется в соотношении со стоимостью минимального набора продуктов питания»	Федеральный закон от 24 октября 1997 г. №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» в ред. от 3 декабря 2012 г. №233-ФЗ
2021 г. – наст.вр.	«минимальная необходимая для обеспечения жизнедеятельности сумма доходов гражданина», исчисляемая «исходя из величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год» ¹	Федеральный закон от 24 октября 1997 г. №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» в ред. от 29 декабря 2020 г. №473-ФЗ
1994–2008 гг.	Минимальный потребительский бюджет на уровне субъектов РФ (примеры)	
	«стоимость сбалансированного набора продуктов питания, товаров длительного пользования, налогов, услуг, необходимых для поддержания активного физического состояния человека и воспроизводства рабочей силы»	Закон Республики Татарстан от 8 июня 1994 г. №2152-ХII «О минимальном потребительском бюджете в Республике Татарстан»
2009 г. – наст. вр.	«стоимостная величина сбалансированного набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, а также обязательных платежей и сборов, необходимых для поддержания активного физического состояния человека и воспроизводства рабочей силы»	Закон Республики Татарстан от 23 июля 2008 г. №31-ЗРТ «О минимальном потребительском бюджете в Республике Татарстан»
1996–2014 гг.	«общий объем денежных средств, необходимых для приобретения набора основных потребительских товаров и услуг, денежных средств, предназначенных для уплаты обязательных платежей, и денежных средств, предназначенных для осуществления накопления, в расчете на месяц»	Закон Свердловской области от 18 декабря 1996 г. №55-ОЗ «О минимальном потребительском бюджете населения Свердловской области»

Источник / Source: составлено авторами по данным компьютерной справочной правовой системы «Гарант» / compiled by the authors according to the Garant legal information system data.

¹ Федеральными законами от 6 декабря 2021 г. №409-ФЗ и от 5 декабря 2022 г. №470-ФЗ действие данного положения приостанавливалось до 1 января 2024 г. На 2022, 2023 и 2024 гг. величина прожиточного минимума устанавливалась федеральным законом о федеральном бюджете.

В некоторых субъектах РФ также были разработаны минимальные потребительские бюджеты. Так, в Республике Татарстан минимальный потребительский бюджет рассчитывается в соответствии с Законом Республики Татарстан от 23 июля 2008 г. №31-ЗРТ⁴ и применяется при формировании социально-экономической политики, обосновании минимальной заработной платы и оценки уровня жизни населения в данном субъекте РФ. Методика его расчета утверждена Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 14 июля 2001 г. №466⁵. Аналогично в Свердловской области до 2014 г. в соответствии с Законом Свердловской области от 18 декабря 1996 г. №55-ОЗ⁶ исчислялся минимальный потре-

бительский бюджет, предназначавшийся для планирования социально-экономического развития области, оценки уровня и качества жизни населения и др. по методике, утвержденной Постановлением Правительства Свердловской области от 27 августа 2007 г. №825-ПП⁷.

Российские профсоюзы проблеме потребительских бюджетов также уделяют существенное внимание. Так, в Постановлении Исполнительного комитета ФНПР от 21 июня 2023 г. №5-2 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2022 года и задачах на предстоящий период» предложено (п. 4.2.4) территориальным объединениям организаций профсоюзов добиваться включения в региональные соглашения обязательств, обеспечивающих «разработку методики исчисления ве-

⁴ «О минимальном потребительском бюджете в Республике Татарстан».

⁵ «О составе минимального потребительского бюджета в Республике Татарстан».

⁶ «О минимальном потребительском бюджете населения Свердловской области».

⁷ «Об утверждении Перечня продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, составляющих набор основных потребительских товаров и услуг, и методики расчета минимального потребительского бюджета населения Свердловской области».

Современные российские научные школы по проблематике потребительских бюджетов / Modern Russian scientific schools on consumer budgets

Организация / Organization	Ученые / Scientists	Примеры разработанных методик / Examples of developed methods
Всероссийский центр уровня жизни (далее – ВЦУЖ), до недавнего времени Институт социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (далее – ИСЭПН ФНИСЦ РАН), а в настоящее время – Институт экономики Российской академии наук (ИЭ РАН)	Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Литвинов В.А., Мудракова Е.И., Одинцова Е.В., Степанова Т.Н., Чашина Т.В. и др.	Методика определения отраслевого социального стандарта оплаты труда (горно-металлургический комплекс); Минимальный отраслевой стандарт оплаты труда в образовании (базовый регион – Воронежская область); Социально приемлемая потребительская корзина
НИИ труда и социального страхования Минтруда России, в настоящее время – Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России)	Саркисян Г.С., Кокин Ю.П., Кузнецова Н.П., Разумов А.А., Широкова Л.Н., Мосина Л.А., Дозорцев О.Е., Скворень В.А., Старокожева В.П., Шибаев А.А. и др.	Минимальный (восстановительный) потребительский бюджет квалифицированных рабочих организаций нефтегазового комплекса; Минимальный отраслевой стандарт оплаты труда квалифицированного рабочего основной (базовой) профессии в авиационной промышленности
Институт экономики РАН	Ржаницына Л.С. и др.	Стандарт экономической устойчивости семей с детьми в г. Москва
Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства, в настоящее время ФГБНУ «Федеральный научный центр аграрной экономики и социального развития сельских территорий – Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства» (далее – ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ)	Бондаренко Л.В., Дульзон С.В., Липатов М.А., Скальная М.М., Тарасов Н.Г. и др.	Отраслевой стандарт заработной платы работников сельскохозяйственных организаций

Источник / Source: составлено авторами по: [1, 5, 7-19]¹ / compiled by the authors according to the data [1, 5, 7-19].

¹ Шибаев А.А. Государственное регулирование доходов населения на основе системы нормативных потребительских бюджетов. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 2003. 30 с.; Широкова Л.Н., Скворень В.А. Стоимость жизни на Севере и в Арктике: методические подходы. Север и Арктика в новой парадигме мирового развития. Лузинские чтения – 2018: Материалы IX Международной научно-практической конференции (Апатиты, 24-28 сентября 2018 г.). / Под общей редакцией Р.В. Бадылевича и Л.О. Залкинд. Апатиты: Изд-во ФИЦ КНЦ РАН, 2018. С. 73-74. URL: https://rio.ksc.ru/data/documents/17_luz_chteniy_18.pdf (дата обращения: 15.08.2024); Дозорцев О.Е., Скворень В.А. Минимальный (восстановительный) потребительский бюджет и его применение для оплаты труда работников. Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого капитала: сборник статей участников IX Международной научно-практической конференции (Москва, 20 сентября 2023 г.). / Под науч. ред. С.А. Шапиро. М.: АТиСО, 2023. С. 85-91. URL: <https://istina.msu.ru/download/594095194/1seXZi:VrLjJmtXJve8vd8u65L7r34lRkg/> (дата обращения: 15.08.2024).

личины минимального потребительского бюджета с учетом региональных особенностей, а также разработку комплекса мер по доведению размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации до величины минимального потребительского бюджета», что, как показано выше, реализовано в Республике Татарстан.

В Генеральных соглашениях между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации (на 2014–2016 гг. – пункт 2.21 соглашения, на 2018–2020 гг. – пункт 2.2 соглашения, на 2021–2023 гг. – пункт 2.16 соглашения, на 2024–2026 гг. – пункт 2.2 соглашения) закреплены обязательства сторон по проведению консультаций и внесению предложений по разработке и применению минимального (восстановительного) потребительского бюджета, «обеспечивающего нормальное воспроизводство рабочей силы».

Таким образом, только бюджет прожиточного минимума и минимальный потребительский бюджет нашли отражение в действующем российском законодательстве.

Следует также отметить, что ранее Бобков В.Н. обосновал необходимость разработки и принятия Федерального закона «О системе потребительских бюджетов населения в Российской Федерации» [6].

СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ ШКОЛЫ ПО РАЗРАБОТКЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ БЮДЖЕТОВ

За последние 30 лет рядом научных центров России проведена большая работа по разработке потребительских бюджетов. Среди современных научных школ можно выделить следующие (табл. 2).

ВЦУЖ, начиная с 1992 г., был одной из первых научных российских организаций, посвятившей свои исследования данному вопросу, в том числе отраслевым социальным стандартам оплаты труда. Кроме того, ВЦУЖ (в настоящее время коллектив работает в Институте экономики РАН) с 1995 г. проводит Мониторинг доходов и уровня жизни населения России⁸, рассматривающий бюджеты прожиточного минимума, социально приемлемый / минимальный, среднего и высокого достатка, формирующие авторское понимание системы потребительских бюджетов.

Разработки ВЦУЖ во многом легли в основу исследований других ученых. Так, методические подходы определения отраслевого социального стандарта оплаты труда для горно-металлургического комплекса, разработанные ВЦУЖ, в течение

⁸ Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2023 год: [Ежегодник]. Вып. 2(203) / В. Н. Бобков, А. А. Гулюгина, Е. В. Одинцова [и др.]; отв. ред. В. Н. Бобков, А. А. Гулюгина. М.: ИЭ РАН, 2024. 182 с.

Таблица 3 / Table 3

Виды потребительских бюджетов, используемые в научной литературе / Types of consumer budgets used in the scientific literature

№ п/п / No	Термин / Term	Авторы / Authors
1	минимальный	Артемова О.В., Нестеренко И.Ю., Мудракова Е.И., Шибеев А.А., Кузнецова Н.П., Разумов А.А., законодательство РФ
2	восстановительный	Бобков В.Н., Скальная М.М., Дульзон С.В., Липатов М.А., Чашина Т.В.
3	минимальный восстановительный	Дульзон С.В.
4	минимальный (восстановительный)	Широкова Л.Н., Мосина Л.Л., Дозорцев О.Е., Сковпень В.А.
5	социально-приемлемый (восстановительный)	Зленко Е.Г., Чашина Т.В.
6	минимальный – социально приемлемый (восстановительный)	Бобков В.Н., Колмаков И.Б.
7	социально-приемлемый	Бобков В.Н., Гулюгина А.А.
8	оптимальный	Дульзон С.В., Липатов М.А.
9	бюджет прожиточного (физиологического) минимума	законодательство РФ
10	бюджет прожиточного минимума	законодательство РФ
11	бюджет низкого достатка	Зленко Е. Г., Степанова Т.Н.
12	бюджет среднего достатка	Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Степанова Т.Н.
13	бюджет высокого достатка	Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Степанова Т.Н.
14	развивающий	Бобков В.Н.
15	рациональный	Саркисян Г.С., Кузнецова Н.П., Майер В.Ф., Рутгайзер В.М., Саенко О.П., Садков В.Г., Старикова А.И., Новикова Е.В., Степанова Т.Н.
16	эталонный	Степанова Т.Н.

Источник / Source: составлено авторами по [10-12, 16, 20-29]¹ / compiled by the authors according to the data [10-12, 16, 20-29].

¹ Чашина Т.В. Нормативные восстановительные потребительские бюджеты трудоспособного населения как основа определения отраслевых социальных стандартов оплаты труда. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 2009. С. 5; Шибеев А.А. Государственное регулирование доходов населения на основе системы нормативных потребительских бюджетов. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М., 2003. С. 13–14; Широкова Л.Н., Сковпень В.А. Стоимость жизни на Севере и в Арктике: методические подходы. Север и Арктика в новой парадигме мирового развития. Лузинские чтения – 2018: Материалы IX Международной научно-практической конференции (Апатиты, 24–28 сентября 2018 г.). / Под общей редакцией Р.В. Бадыевича и Л.О. Залкинд. Апатиты: Изд-во ФИЦ КНЦ РАН, 2018. С. 73–74. URL: https://rio.ksc.ru/data/documents/17_luz_chteniy_18.pdf (дата обращения: 15.08.2024); Дозорцев О.Е., Сковпень В.А. Минимальный (восстановительный) потребительский бюджет и его применение для оплаты труда работников. Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого капитала: сборник статей участников IX Международной научно-практической конференции (Москва, 20 сентября 2023 г.). / Под науч. ред. С.А. Шапиро. М.: АТиСО, 2023. С. 85–91. URL: <https://istina.msu.ru/download/594095194/1seXZi:VrLjMtXJve8vd8u65L7r34IRkg/> (дата обращения: 15.08.2024).

ряда лет использовались ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ для соответствующих исследований в сфере сельского хозяйства. В частности:

- в 2006 г. Дульзон С.В. исчислила размер отраслевого стандарта заработной платы работников сельскохозяйственных организаций Ульяновской области⁹;
- в 2009 г. Дульзон С.В. и Липатов М.А. рассчитали стоимость оптимального потребительского бюджета для работников сельскохозяйственных предприятий [16, с. 100];
- в 2011 г. разработаны методические подходы к определению отраслевой сельской минимальной потребительской корзины, «в основе которых заложена специфика потребления сельских домохозяйств (жилищное обеспечение, условия труда и отдыха, ведение ЛПХ¹⁰)» [21].

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России также длительное время проводит расчеты минимальных (восстановительных) потребительских бюджетов. Например, такие расчеты проводились в

2017 г. и ранее с привлечением ученых Института питания РАН для работников нефтяной и газовой отрасли по заказу Нефтегазстройпрофсоюза России.¹¹ В 2008 г. по заказу Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Институт разработал минимальный отраслевой стандарт оплаты труда, который согласно Отраслевому соглашению по авиационной промышленности Российской Федерации на 2023–2025 гг. (п. 45.3) используется и по сегодняшний день как ориентир в оплате труда. В настоящее время в рамках государственного задания по разработке методики установления районных коэффициентов к заработной плате продолжается работа по уточнению величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета.

Следует отметить, что ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Институт экономики РАН, ФГБНУ ФНЦ ВНИИЭСХ являются продолжателями работ по данной тематике, которые осуществля-

⁹ Дульзон С.В. Стоимостная оценка воспроизводства рабочей силы в сельскохозяйственных организациях. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М., 2006. С. 19.

¹⁰ Личное подсобное хозяйство.

¹¹ Оценка стоимости минимального (восстановительного) потребительского бюджета для работников, занятых легким и тяжелым физическим трудом, в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре. М.: Нефтегазстройпрофсоюз России, 2017. URL: https://www.rogwu.ru/content/bl_files_docs/стоимости%20минимального%20потребительского%20бюджета.PDF (дата обращения: 04.10.2023).

Прожиточный минимум и минимальная заработная плата в Советской России и Российской Федерации¹ /
Subsistence minimum and minimum wage in Soviet Russia and the Russian Federation

Период / Period	Наименование / Description	МЗП, руб. / Min. wage, rub.	ПМ, руб. / Sub. min., rub.	Различие / Differences	
				руб./rub.	%
1918 г. (май)	Прожиточный минимум одинокого чернорабочего, Петроград	280,0	601,5	-321,5	46,6
1918 г. (ноябрь)	Прожиточный минимум одинокого работника (в день), Тула	14,0	20,0	-6,0	70,1
1919 г. (январь)		14,0	32,7	-18,7	42,9
1992 г. (январь)	Бюджет прожиточного (физиологического) минимума в целом по РФ	342,0	2100,0	-1758,0	16,3
1992 г. (декабрь)		900,0	2100,0	-1200,0	42,9
1993 г. (январь)		2250,0	23100,0	-20850,0	9,7
1993 г. (декабрь)		14620,0	23100,0	-8480,0	63,3
1997 г.		83490,0	462400,0	-378910,0	18,1
2000 г. (IV квартал)	Прожиточный минимум трудоспособного населения в целом по РФ	132,0	1406,0	-1274,0	9,4
2012 г. (IV квартал)		4611,0	7263,0	-2652,0	63,5
2013 г. (IV квартал)		5205,0	7896,0	-2691,0	65,9
2020 г. (IV квартал)		12130,0	12273,0	-143,0	98,8
2021 г.		12792,0	12702,0	90,0	100,7
2023 г.		16242,0	15669,0	573,0	103,7
2024 г.		19242,0	16844,0	2398,0	114,2

Источник / source: составлено авторами по данным [11, 31]; компьютерная справочная правовая система «Гарант» / compiled by the authors according to the data [11, 31] and Garant legal information system.

¹ В месяц, за исключением данных по г. Туле, которые приведены за один день.

лись рядом научных организаций еще в советское время.¹²

Отдельные исследования по данной проблематике проводились и в других организациях. Так, в 2011 г. научно-консалтинговое предприятие «Социальный прогресс страны» подготовило проект федерального закона «О рациональной потребительской корзине и рациональном потребительском бюджете в Российской Федерации» [22]. Артемовой О.В. и Нестеренко И.Ю. на основе изучения существующих методологических подходов к оценке потребительских бюджетов разработана методика оценки минимального потребительского бюджета и социально приемлемого потребительского бюджета, которая применена для работающего населения Челябинской области в 2021 г. [23].

В работах указанных научных школ зачастую различаются не только содержание методик (использовались нормативный или нормативно-статистический методы их построения, разные нормы и нормативы потребления, наборы товаров и услуг и т.п.), но и понятийно-терминологический аппарат. Например, авторы оперируют следующими терминами относительно системы потребительских бюджетов (табл. 3).

Как видно из табл. 3, на сегодняшний день ученые используют более 15 терминов, раскрывающих систему потребительских бюджетов. При этом первые 8 терминов отражают, по сути, одно

понятие, которое в настоящей работе обобщается термином «минимальный (восстановительный) потребительский бюджет».

Из вышеизложенного можно сделать вывод: целостностная система потребительских бюджетов в настоящее время в российском законодательстве не сформирована. Несмотря на то, что по этому вопросу имеется значительное число различных научных разработок, среди ученых нет единства мнений относительно такой системы. Так, можно утверждать, что к бюджетам низкого достатка относятся бюджет прожиточного (физиологического) минимума и бюджет прожиточного минимума (присутствующие в законодательстве), а к бюджетам высокого достатка – развивающий и рациональный потребительские бюджеты (не нашедшие, однако, отражения в законодательстве).

Что касается места минимального потребительского бюджета в общей системе бюджетов, Степанова Т.Н., например, отмечает, что «в зависимости от экономического положения страны и целей разработки минимальный потребительский бюджет (далее – МПБ) относится к бюджетам низкого или среднего уровня» [5, с. 58]. Зленко Е.Г., опираясь на разработки ВЦУЖ, относит социально приемлемый (восстановительный) потребительский бюджет к группе бюджетов низкого достатка [26, с. 31]. По данным Мониторинга доходов и уровня жизни населения России, социально-приемлемый потребительский бюджет

¹² Подробнее о советском периоде развития системы потребительских бюджетов и различных научных школах, их разрабатывавших, см. статью [1].

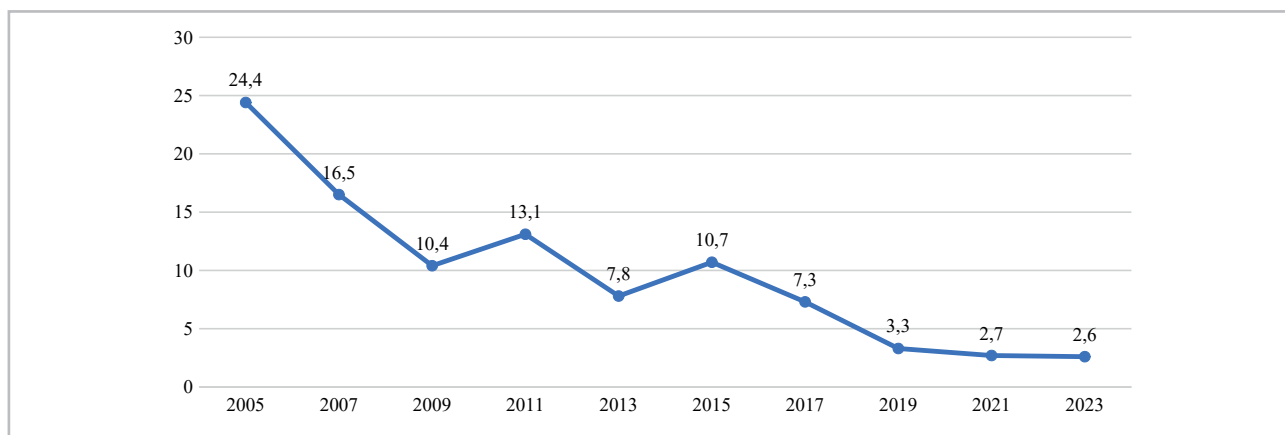


Рис. 1 / Fig. 1. Удельный вес работников организаций (без субъектов малого предпринимательства) с заработной платой ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (%)¹ / The proportion of employees (excluding small businesses) with wages below the subsistence minimum of the able-bodied population (%)

Источник / source: составлено авторами по данным Росстата. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/3-3-1_2023.doc (дата обращения: 20.12.2023) / compiled by the authors according to the Rosstat data. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/3-3-1_2023.doc (accessed on 20.12.2023).

¹ Данные в целом по Российской Федерации рассчитаны с учетом величины ПМ ТН, установленного в каждом субъекте РФ, путем суммирования численности работников организаций с начисленной заработной платой ниже величины ПМ ТН. 2023 г. – без учета Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей.

относится к группе бюджетов низкого достатка¹³. Поэтому возникла необходимость в разработке единых методических подходов по вопросу построения целостной системы потребительских бюджетов, каждый из которых в качестве ее составного элемента отражал бы определенный уровень материального достатка населения.

ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ КАК ОСНОВА УСТАНОВЛЕНИЯ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В табл. 4 приводится разница между уровнем минимальной заработной платы (МЗП) и величиной прожиточного минимума в отдельные периоды за 1918–2024 гг. При этом стоит отметить, что норма о превышении МЗП величины прожиточного минимума введена еще первым Кодексом законов о труде РСФСР в 1918 г. [30, с. 144–145].

В современной России норма, устанавливающая, что МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМ ТН), присутствовала во всех редакциях ТК РФ (ст. 133), однако до сравнительно недавнего времени она не выполнялась [32]. В настоящее время ситуация улучшилась: МЗП¹⁴ превышает ПМ ТН, при этом в 2024 г. превышение составляет 14,2%. В этой связи целесообразно рассмотреть динамику удельного веса численности работников с заработной платой ниже ПМ ТН. За 2005–2023 гг. величина этого показателя сократилась почти на

порядок: с 24,2% в 2005 г. до 2,6% в 2023 г. (рис. 1).

Известный специалист в данной области Кузнецова Н.П., длительное время работавшая в НИИ труда, еще в 1992 г. указывала, что «обоснование необходимого уровня минимальной заработной платы должно осуществляться только на основе МПБ», приводя в качестве аргументов следующие положения: «если минимальная заработная плата установлена на уровне бюджета прожиточного минимума, то она выполняет только воспроизводственную функцию. Для того чтобы минимальная заработная плата выполняла и стимулирующую функцию, ее размер должен быть выше прожиточного минимума», что позволит даже работникам простого, неквалифицированного труда обеспечить «не только возмещение затрат рабочей силы, но и ее постоянное развитие (физическое и духовное)», а также будет стимулировать работников «в повышении производительности труда и эффективности производства» [33, с. 15–16]. Коокуева В.В. отмечала, что в 2017 г. «минимальная заработная плата в России не соответствует необходимому уровню оплаты труда, позволяющему удовлетворять первоочередные потребности, не выполняет воспроизводственную функцию» [34, с. 1162].

Выявленные нами современные тенденции, такие как динамика соотношения МРОТ и ПМ ТН, существенное сокращение доли работников с заработной платой ниже ПМ ТН, определяют необходимость перехода при исчислении стоимости жизни от прожиточного минимума к минимальному (восстановительному) потребительскому бюджету (в том числе для выполнения минимальным размером оплаты труда стимулирующей функции).

¹³ Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2021 год: [монография]. Вып. 5 (201) / В. Н. Бобков [и др.] ; отв. ред. В. Н. Бобков, А. А. Гулюгина. М.: ФНИСЦ РАН, 2022. 114 с.

¹⁴ В контексте данной работы авторы рассматривают минимальный размер оплаты труда и минимальную заработную плату как единую категорию.

СОПОСТАВЛЕНИЕ ВЕЛИЧИН ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ БЮДЖЕТОВ С ПРОЖИТОЧНЫМ МИНИМУМОМ В ЦЕЛЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОЛИТИКИ ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Следует согласиться с позицией Литвинова В.А. и Гулюгиной А.А. о том, что для сопоставимости стоимостных величин различных потребительских бюджетов необходима однотипность их расчета [9, с. 33]. В этой связи в настоящей работе сопоставляются не величины потребительских бюджетов в рублях, а их соотношение с прожиточным минимумом трудоспособного населения.

В *табл. 5* рассмотрены величины различных потребительских бюджетов, исчисляемых в СССР и России.¹⁵ При этом следует иметь в виду, что данные бюджеты рассчитывались для разных групп тяжести труда, различных регионов, что обуславливает неодинаковые требования к продуктам питания, отдельным непродовольственным товарам и услугам.

Как видно из *табл. 5*, соотношение, сложившееся в СССР между РПБ и бюджетом минимума материальной обеспеченности в 1960-х гг., составляло около 3 раз. В то же время, РПБ в том понимании, какое в этот термин вкладывалось в СССР [1], в настоящее время не применяется в силу отсутствия планового регулирования экономики. Однако этот бюджет, по нашему мнению, может рассматриваться как бюджет высокого достатка.

Некоторые специалисты отмечают целесообразность расчета РПБ и в рыночной экономике.¹⁶ Следует отметить, что Бобков В.Н. применительно к бюджету высокого достатка упоминает и термин «развивающий потребительский бюджет» [24, с. 5]. По данным Мониторинга доходов и уровня жизни населения России, в 2021 г. соотношение бюджета высокого достатка и социально-

приемлемого потребительского бюджета составляло 3,7 раза¹⁷.

В современных отраслевых методиках расчета потребительских бюджетов соотношение рассмотренных в *табл. 5* потребительских бюджетов с ПМ ТН составляет около 3-х раз и выше. Это связано с тем, что в горно-металлургическом комплексе, нефтегазовом комплексе, авиационной промышленности данные бюджеты разработаны для работников более высоких (III-IV) групп тяжести труда (физической активности) и для более квалифицированного труда (5 разряда рабочих). Приближается к такому значению и величина потребительского бюджета для сельскохозяйственных организаций, рассчитанная «автором по методике определения отраслевого стандарта оплаты труда на предприятиях горно-металлургического комплекса» [16, с. 100].

Указанный разрыв характерен и для вариантов социально приемлемой потребительской корзины (для РФ в целом) и социально приемлемых потребительских бюджетов (для РФ в целом и для Челябинской области), призванных учитывать «широкий спектр жизненно важных потребностей и возможности для их удовлетворения в условиях рыночной экономики» [7, с. 9].

Более низкие значения рассматриваемого соотношения отмечаются в региональных минимальных потребительских бюджетах (Республика Татарстан, Свердловская область, Челябинская область), а также стандарте экономической устойчивости семей с детьми (г. Москва). Соотношения рациональных потребительских бюджетов (Орловская область, Республика Татарстан) с ПМ ТН сложились на значительно более высоком уровне, что отражает их сущность, описанную выше.

Таким образом, для установления минимального размера оплаты труда может применяться минимальный (восстановительный) потребительский бюджет, рассчитанный для неквалифицированного рабочего, занятого легким трудом, а для обоснования средней заработной платы (в том числе в целях расчета районных коэффициентов к заработной плате) – минимальный (восстановительный) потребительский бюджет, рассчитанный для квалифицированного рабочего, занятого трудом средней тяжести. С учетом семейной нагрузки величина тех бюджетов, в которых эта нагрузка учитывается, становится до 50% выше.

¹⁵ Ряд этих методик рассмотрены в статье [4].

¹⁶ Так, Степанова Т.Н. определяет рациональный потребительский бюджет (РПБ) как «прогнозируемый баланс денежных доходов и расходов населения на ближайшую перспективу (до 5 лет)», «бюджет будущего достатка, обеспечивающий максимально обоснованное удовлетворение физиологических и духовных потребностей человека». [5, с. 59] Также Степанова Т.Н. выделяет «эталонный потребительский бюджет», отмечая, что он должен «отражать всевозможные варианты удовлетворения потребностей человека на различном качественном и количественном уровне в соответствии с мировым уровнем развития экономики» и указывая, что «Его состав и структура являются типовой основой для формирования прочих бюджетов. Поэтому данный бюджет не связан напрямую с конкретными домохозяйствами, группами людей, проживающими в данной стране; он имеет более гипотетический, чем реальный характер» [5, с. 58]. В.Г. Садков, Л.И. Старикова, Е.В. Новикова под рациональным потребительским бюджетом понимают «стоимостное выражение рациональной потребительской корзины, который представляет собой определенное количество товаров и услуг, необходимых для удовлетворения комплекса потребностей человека в соответствии с рациональными нормами и типологией потребления на обозримый период планирования (5 лет), с добавлением обязательных платежей и сборов» [22, с. 5].

¹⁷ Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2021 год: [монография]. Вып. 5 (201) / В. Н. Бобков [и др.]; отв. ред. В. Н. Бобков, А. А. Гулюгина. М.: ФНИСЦ РАН, 2022. 114 с.

Таблица 5 / Table 5

Стоимостная оценка потребительских бюджетов, рассчитанных по различным методикам, и их отношение к прожиточному минимуму трудоспособного населения / Valuation of consumer budgets by various methods and the ratio between them and the subsistence minimum of the able-bodied population

Период / Period	Наименование потребительского бюджета (ПБ) / Consumer budget (CB)	Величина ПБ, руб. / CB value, rub.	ПМ ТН субъекта РФ или в целом по РФ*, руб. / Sub. min. of the working population of the subject of Russia or in Russia as a whole, rub.	Отношение ПБ к величине ПМ ТН, раз / Ratio of CB to the value of Sub. min of the working population, times
1960 г.	Рациональный потребительский бюджет (на душу населения), СССР	147,2	-	-
1965 г.	Бюджет минимума материальной обеспеченности (на одного члена семьи), СССР	51,4 ¹	-	-
2001 г. (декабрь)	Минимальный потребительский бюджет металлурга, Свердловская область	5505	1848	2,98
2005 г. (январь)	Минимальный потребительский бюджет работников сельскохозяйственных организаций, Ульяновская область	7143	2586	2,76
2010 г.	Проект закона о рациональном потребительском бюджете, Орловская область	38186	5021**	7,6
2014 г. (II квартал)	Минимальный потребительский бюджет, Свердловская область	20066	7792	2,58
2017 г. (март)	Минимальный (восстановительный) потребительский бюджет квалифицированных рабочих организаций нефтегазового комплекса, ХМАО – Югра	46936	15427	3,04
2018 г.	Социально приемлемая потребительская корзина, РФ	34790	11125**	3,13
2018 г. (февраль)	Стандарт экономической устойчивости семей с детьми ² (на душу населения), Москва	41000	15786***	2,60
2021 г.	Минимальный потребительский бюджет, Челябинская область	24895	12247	2,03
2021 г.	Социально приемлемый потребительский бюджет, Челябинская область	39874	12247	3,26
2021 г.	Социально-приемлемый потребительский бюджет (на душу населения)	38151	11653***	3,27
2022 г. (январь)	Минимальный отраслевой стандарт оплаты труда рабочих базовых профессий авиационной промышленности, Смоленская область	55503	13241	4,19
2024 г. (март)	Минимальный потребительский бюджет на члена семьи, Республика Татарстан	23811	13135***	1,81
2024 г. (март)	Рациональный потребительский бюджет на члена семьи, Республика Татарстан	58160	13135***	4,43

Примечания:

* в зависимости от методики.

** указано среднее годовое значение показателя, рассчитанное как среднее арифметическое за 4 квартала указанного года.

*** ПМ на душу населения.

Источник / source: составлено авторами по данным [4, 7, 11, 16, 19, 22, 23]³; компьютерная справочная правовая система «Гарант» / compiled by the authors according to the data [4, 7, 11, 16, 19, 22, 23] and Garant legal information system.

¹ Как отмечают Саркисян Г.С. и Кузнецова Н.П., в бюджете минимума материальной обеспеченности не находили отражения бесплатные услуги и льготы (медицинское обслуживание, образование, дотации на жилье и т.д.), при учете которых «объем и структура бюджета претерпели бы существенные изменения, в частности доля расходов на питание уменьшилась бы в 1,5-2 раза». [11, с. 66].

² Два трудоспособных родителя и двое детей дошкольного и школьного возраста.

³ Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2021 год: [монография]. Вып. 5 (201) / В.Н. Бобков [и др.]; отв. ред. В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина. М.: ФНИСЦ РАН, 2022. 114 с.

ВЫВОДЫ

Как показывают результаты исследования понятийно-терминологического аппарата отечественной системы потребительских бюджетов и их стоимостного выражения за более чем 100-летний период, можно провести определенные аналогии в практике их разработки и применения: в части физиологического прожиточного минимума, стоимостных соотношений бюджетов, роли государства, профсоюзов и регионов России по их обоснованию и использованию в социальной политике и др. Положительные наработки советского периода (такие, как нормативное обоснование бюджетов, их направленность на удовлетворение не только материальных, но и духовных потребностей населения и др.) применяются и в настоящее время современными научными школами, исследование трудов которых отражено в настоящей статье.

С 1990-х гг. существенное внимание системе потребительских бюджетов уделяется не только федеральными органами исполнительной власти, профсоюзами, научными организациями, в том числе для совершенствования политики доходов населения [35], но также и органами власти некоторых субъектов РФ, и их разработки используются в практике отдельных отраслей, регионов и предприятий.

Благоприятными тенденциями являются все большее превышение минимальным размером оплаты труда величины прожиточного минимума трудоспособного населения и значительное снижение удельного веса работников с заработной платой ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Рост доходов населения и заработной платы работников за последние годы, а также выяв-

ленные, отмеченные выше, позитивные тренды позволяют рекомендовать применять минимальный (восстановительный) потребительский бюджет:

- вместо прожиточного минимума при формировании социальной политики по борьбе с бедностью и рисках ее возникновения [36];
- при формировании политики доходов и заработной платы для обоснования минимального размера оплаты труда и установления районных коэффициентов к заработной плате работников.

В то же время, анализ нормативных правовых актов, соглашений о социальном партнерстве, научной литературы, содержащих методики раз-

работки потребительских бюджетов, позволяет сделать вывод о существенных различиях в подходах к их обоснованию и отсутствию единства мнений относительно системы потребительских бюджетов как целостной социально-экономической категории со своими внутренними логическими взаимосвязями.

Вышесказанное подтверждает гипотезу исследования и свидетельствует о необходимости проведения работы по унификации методик исчисления величины минимального (восстановительного) потребительского бюджета, а также о более полном отражении системы потребительских бюджетов в законодательстве Российской Федерации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Разумов А.А., Сковпень В.А. Разработка и применение потребительских бюджетов в Советской России и СССР. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):99-110. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-99-110
2. Гашникова А.Е. Проблемы формирования минимальной заработной платы. *Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире*. 2019;(27):112-114.
3. Жмачинский В.И., Чернева Р.И. Минимальная заработная плата как фактор повышения уровня и качества жизни. *Экономический анализ: теория и практика*. 2017;16(8):1508-1521. DOI: 10.24891/ea.16.8.1508
4. Разумов А.А., Сковпень В.А., Старокожева В.П. Исследование методик установления потребительских бюджетов как инструмента государственной и корпоративной социальной политики. *Уровень жизни населения регионов России*. 2024;20(2):258-270. DOI: 10.52180/1999-9836_2024_20_2_258_270.
5. Степанова Т.Н. Система потребительских бюджетов: за и против. *Уровень жизни населения регионов России*. 2005;(3):54-64.
6. Бобков В.Н. О необходимости разработки и принятия Федерального закона «О системе потребительских бюджетов населения в Российской Федерации». *Уровень жизни населения регионов России*. 2007;(12):75-78.
7. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Одинцова Е.В., Сафронова А.М. Социально приемлемая потребительская корзина. *Уровень жизни населения регионов России*. 2019; 15(2):8-26. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10060.
8. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Маликов Н.С., Чесалкина Е.Ю. Социально-экономические аспекты модернизации образования и оплата педагогического труда. *Уровень жизни населения регионов России*. 2011;(2):5-14.
9. Литвинов В.А., Гулюгина А.А. О методологическом единстве при построении системы потребительских бюджетов. *Уровень жизни населения регионов России*. 2008;(7):31-33.
10. Мудракова Е.И. Минимальный потребительский бюджет. *Уровень жизни населения регионов России*. 2007;(7):26-42.
11. Саркисян Г.С., Кузнецова Н.П. Потребности и доход семьи. М.: Экономика; 1967. 176 с.
12. Чащина Т.В. Потребительский бюджет трудоспособного населения как основа отраслевых социальных стандартов оплаты труда в горно-металлургической отрасли. *Кадровик. Кадровый менеджмент*. 2008;(12):60-67.
13. Кокин Ю.П., Широкова Л.Н. Еще раз о прожиточном минимуме и нормативных потребительских бюджетах в целом по Российской Федерации и в регионах России. *Социальная политика и социальное партнерство*. 2011;(6):21-27.
14. Широкова Л.Н., Сковпень В.А., Мосина Л.Л. Вопросы оплаты труда работников в Генеральном соглашении на 2018-2020 годы (на примере бюджетного сектора экономики). *ИнноЦентр*. 2018;(4):84-95.
15. Бондаренко Л.В. Сравнительная многомерная оценка распространения бедности в городе и на селе. *Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве*. 2018;40(7):2-15.
16. Дульзон С.В., Липатов М.А. Снижение бедности на основе оптимального потребительского бюджета. / *Сельское хозяйство в современной экономике: новая роль, факторы роста, риски*. – М.: ВИАПИ им. А.А. Никонова: «Энциклопедия российских деревень», 2009. С. 99-101.
17. Скальная М.М., Дульзон С.В., Липатов М.А. Методологические подходы к разработке потребительских бюджетов сельских домохозяйств. *Известия Оренбургского государственного аграрного университета*. 2011;29(1):157-161.
18. Тарасов Н.Г. Методологические подходы к регулированию доходов сельских домохозяйств на основе семейных потребительских бюджетов. *Известия Оренбургского государственного аграрного университета*. 2008;18(2):182-186.
19. Ржаницына Л.С. Стандарт экономической устойчивости семьи с детьми – новый ориентир политики доходов. *Народонаселение*. 2019;22(1):122-127.
20. Бобков В.Н., Гулюгина А.А. 25 лет Мониторинга доходов и уровня жизни населения России. *Уровень жизни населения регионов России*. 2020;16(3):9-23. DOI: 10.19181/Isprg.2020.16.3.1
21. Дульзон С.В. Достойная доходность труда – основа воспроизводства рабочей силы в сельском хозяйстве. *Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве*. 2018;40(7):118-123.
22. Садков В.Г., Старикова Л.И., Новикова Е.В. О формировании стратегий развития регионов и повышении эффективности института социального партнерства на основе регулярных расчетов потребительских бюджетов. *Региональная экономика: теория и практика*. 2011;(214):2-14.
23. Артемова О.В., Нестеренко И.Ю. Оценка потребительских бюджетов работающего населения региона. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2022;469(11):28-39. DOI: 0.47475/1994-2796-2022-11104
24. Бобков В.Н. Комплексная политика регулирования затрат на рабочую силу на основе восстановительных и развивающих потребительских бюджетов. *Уровень жизни населения регионов России*. 2007;(6):5-10.
25. Бобков В.Н., Колмаков И.Б. Выявление социальной структуры и неравенства распределения денежных доходов населения Российской Федерации. *Экономика региона*. 2017;13(4):971-984.

26. Зленко Е.Г. Социально приемлемый потребительский бюджет в арктических регионах России. *Народонаселение*. 2020;23(1):28-38. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.3
27. Кузнецова Н.П., Разумов А.А. Минимальный потребительский бюджет. Как его считать? *Экономика и жизнь*. 1991;(37):14.
28. Майер В.Ф. Уровень жизни населения СССР. М.: Мысль, 1977. 263 с.
29. Рутгайзер В.М., Саенко О.П. Применение рационального потребительского бюджета в планировании уровня жизни. *Плановое хозяйство*. 1978;(2):55-66.
30. Сковпень В.А., Старокожева В.П. Установление минимального размера оплаты труда в России и его истоки. *Вестник Московского университета*. Серия 6: Экономика. 2022;(6):140-158. DOI: 10.38050/01300105202267
31. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука; 1982. 471 с.
32. Агарычева А.В., Старокожева В.П. Минимальный размер оплаты труда в системе экономических показателей России. *Экономика труда*. 2024;11(4):487-504. DOI: 10.18334/et.11.4.120865
33. Кузнецова Н.П. Обоснование факторов, определяющих территориальные различия в стоимости материального обеспечения жизни населения на основе потребительских бюджетов. / Районное регулирование заработной платы в системе современных методов хозяйствования. Сборник научных трудов. М.: НИИ труда, 1992. С. 13-27.
34. Кокуева В.В. Минимальный размер оплаты труда как инструмент социальной политики: реалии и проблемы. *Финансовая аналитика: проблемы и решения*. 2017;10(10):1157-1172. DOI: 10.24891/fa.10.10.1157
35. Разумов А., Сидорова Н., Носкова С. Формирование доходов трудящихся. *Экономист*. 1992;(5):48.
36. Разумов А.А., Селиванова О.В. Домохозяйства в зоне риска бедности: региональный аспект. *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;18(2):236-247. DOI: 10.19181/isprr.2022.18.2.8

REFERENCES

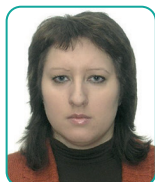
1. Razumov A.A., Skovpen V.A. Development and application of consumer budgets in Soviet Russia and the USSR. *Social and Labor Research*. 2024;54(1):99-110. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-99-110. (In Russ.).
2. Gashnikova A.E. Problems of forming the minimum wages. *Fundamental'nye i prikladnye issledovaniya v sovremennoy mire = Fundamental and applied research in the modern world*. 2019;(27):112-114. (In Russ.).
3. Zhmachinskii V.I., Chereva R.I. Minimum Wage as a Factor of Increasing the Living Standards and Life Quality. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika = Economic Analysis: Theory and Practice*. 2017;16(8):1508-1521. DOI: 10.24891/ea.16.8.1508. (In Russ.).
4. Razumov A.A., Skovpen V.A., Starokozheva V.P. Research of Methods of Consumer Budgets Setting as an Instrument of State and Corporate Social Policy. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):258-270. DOI: 10.52180/1999-9836.2024.20.2.9.258.270. (In Russ.).
5. Stepanova T.N. Consumer budgets system: Pros and cons. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2005;(3):54-64. (In Russ.).
6. Bobkov V.N. On the need to develop and adopt the Federal Law «On the consumer budgets system of the population in the Russian Federation». *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2007;(12):75-78. (In Russ.).
7. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Odintsova E.V., Safronova A.M. The Socially Acceptable Consumption Basket. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2019;15(2):8-26. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10060. (In Russ.).
8. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Malikov N.S., Chesalkina E.Yu. Socio-economic aspects of modernization of education and remuneration of pedagogical labor. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2011;(2):5-14. (In Russ.).
9. Litvinov V.A., Gulyugina A.A. On methodological unity in building a system of consumer budgets. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2008;(7):31-33. (In Russ.).
10. Mudrakova E.I. Minimum consumer budget. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2007;(7):26-43. (In Russ.).
11. Sarkisyan G.S., Kuznetsova N.P. Needs and income of the family. Moscow, *Ekonomika*; 1967. p. 177. (In Russ.).
12. Chashchina T.V. The consumer budget of the able-bodied population as the basis of sectoral social standards of remuneration in the mining and metallurgical industry. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment = HR Manager*. 2008;(12):60-67. (In Russ.).
13. Kokin Yu.P., Shirokova L.N. Once again, about the subsistence minimum and regulatory consumer budgets in the Russian Federation and its regions. *Sotsial'naya politika i sotsial'noe partnerstvo = Social Policy and Social Partnership*. 2011;(6):21-27. (In Russ.).
14. Shirokova L.N., Skovpen V.A., Mosina L.L. Problems of employees remuneration in the General Agreement for 2018-2020 (On the case of the budget sector of the economy). *InnoTsentr = InnoCentre*. 2018;(4):84-95. (In Russ.).
15. Bondarenko L.V. Comparative multivariate assessment of poverty in urban and rural areas. *Ekonomika, trud, upravlenie v sel'skom khozyaistve = Economy, Labor, Management in Agriculture*. 2018;40(7): 2-15. (In Russ.).
16. Dul'zon S.V., Lipatov M.A. Poverty reduction based on an optimal consumer budget. Moscow, the A.A. Nikonov All-Russian Institute of Agrarian Problems and Informatics: «Encyclopedia of Russian Villages»; 2009. p. 99-101. (In Russ.).
17. Skal'naya M.M., Dul'zon S.V., Lipatov M.A. Methodological approaches to the development of consumer budgets of rural households. *Izvestiya Orenburgskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta = Izvestia Orenburg State Agrarian University*. 2011;29(1):157-161. (In Russ.).
18. Tarasov N.G. Methodological approaches to the regulation of rural household incomes based on family consumer budgets. *Izvestiya Orenburgskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta = Izvestia Orenburg State Agrarian University*. 2008;18(2):182-186. (In Russ.).
19. Rzhantsina L.S. Standard of economic sustainability of family – a new orientation of income policy. *Narodonaselenie = Population*. 2019;22(1):122-127. DOI: 10.19181/1561-7785-2019-00009. (In Russ.).
20. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. 25 Years of Monitoring Income and Living Standards of the Russian Population. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2020;16(3):9-23. DOI: 10.19181/isprr.2020.16.3.1 (In Russ.).
21. Dul'zon S.V. Decent profitability of labor-the basis of reproduction of working force in agriculture. *Ekonomika, trud, upravlenie v sel'skom khozyaistve = Economy, Labor, Management in Agriculture*. 2018;40(7):118-123. (In Russ.).
22. Sadkov V.G., Starikova L.I., Novikova E.V. On the formation of regional development strategies and improving the effectiveness of the Institute of social partnership based on regular calculations of consumer budgets. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika = Regional Economics: Theory and Practice*. 2011;(31(214)):2-14. (In Russ.).
23. Artemova O.V., Nesterenko I.Yu. Evaluation of consumer budgets of the working population of the region. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2022;11(469):28-39. DOI: 10.47475/1994-2796-2022-11104. (In Russ.).
24. Bobkov V.N. A comprehensive policy for regulating labor costs based on restorative and developing consumer budgets. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2007;(6):5-10. (In Russ.).
25. Bobkov V.N., Kolmakov I.B. Identifying the social structure and the inequality of monetary incomes of the population of the Russian Federation. *Ekonomika regiona = Economy of Region*. 2017;13(4):971-984. (In Russ.).
26. Zlenko E.G. Socially acceptable consumer budget in the arctic regions of Russia. *Narodonaselenie = Population*. 2020;23(1):28-38. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.3. (In Russ.).
27. Kuznetsova N.P., Razumov A.A. Minimum consumer budget. How to count it? *Ekonomika i zhizn' = Economy and Life*. 1991;(37):14. (In Russ.).

28. Mayer V.F. Living Standards of the Population of the USSR. Moscow: Mysl'; 1977. 263 p. (In Russ.).
29. Rutgaizer V.M., Saenko O.P. Application of the rational consumer budget in the planning the standard of living. *Planovoe khozyaistvo = Planned Economy*. 1978;(2):55-66. (In Russ.).
30. Skovpen V.A., Starokozheva V.P. The establishment of the minimum wage in Russia and its origins. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6. Ekonomika = Moscow University Economic Bulletin*. 2022;(6):140-158. h DOI: 10.38050/01300105202267 (In Russ.).
31. Strumilin S.G. Issues of labor economics. Moscow, Nauka; 1982. p. 471. (In Russ.).
32. Agarycheva A.V., Starokozheva V.P. Minimum wage in the system of Russian economic indicators. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labour Economics*. 2024;11 (4):487-504. DOI: 10.18334/et.11.4.120865 (In Russ.).
33. Kuznetsova N.P. Substantiation of the factors determining territorial differences in the cost of living of the population based on consumer budgets. / Regional regulation of wages in the system of modern management methods. Collection of scientific papers. Moscow, NII truda; 1992. p. 13-27. (In Russ.).
34. Kookueva V.V. Minimum Wage as a Social Policy Tool: The Reality and Problems. *Finansovaya analitika: problemy i resheniya = Financial Analytics: Science and Experience*. 2017;10(10):1157-1172. DOI: 10.24891/fa.10.10.1157. (In Russ.).
35. Razumov A., Sidorova N., Noskova S. Formation of workers' income. *Ekonomist*. 1992;(5):48. (In Russ.).
36. Razumov A.A., Selivanova O.V. Households at risk of poverty: a regional aspect. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(2):236-247. DOI: 10.19181/lspr.2022.18.2.8 (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александр Александрович Разумов – доктор экономических наук, профессор, Заслуженный работник Минтруда России, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Alexander A. Razumov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Advisor to the General Director 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
<https://orcid.org/0000-0002-6935-0397>
aarazumov@vcot.info



Виктория Александровна Сковпень – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Victoria A. Skovpen – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-6359-3622>
skovpenva@vcot.info



Виктория Павловна Старокожева – младший научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Victoria P. Starokozheva – Junior Researcher, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-4762-2187>
starokozheva.vika@yandex.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Разумов А.А. – постановка проблемы, научное руководство исследованием, разработка методологии исследования, определение цели и задач исследования, формирование выводов исследования.

Сковпень В.А. – разработка концепции и методологии статьи, обоснование теоретико-методологических положений, анализ научной литературы, содержательный анализ и интерпретация полученных результатов, проведение исследования, формирование выводов исследования.

Старокожева В.П. – подготовка общей концепции исследования, конкретизация методов исследования, содержательный анализ и интерпретация полученных результатов, проведение исследования, формулирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Razumov A.A. – problem statement, scientific management of the study, development of the methodology of the article, definition of the purpose and objectives of the study, formation of the research conclusions.

Skovpen V.A. – development of the concept and methodology of the article, substantiation of theoretical and methodological provisions, analysis of scientific literature, substantive analysis and interpretation of research results, research execution, formation of the research conclusions.

Starokozheva V.P. – preparation of a general research concept, specification of research methods, substantive analysis and interpretation of the research results, research execution, formulation of the research conclusions.

Статья поступила в редакцию 21.10.2024; после рецензирования 05.11.2024, принята к публикации 06.11.2024.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 21.10.2024; revised on 05.11.2024 and accepted for publication on 06.11.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-65-71

УДК 330.341, 338.22, 332.1

JEL I31, I32, I39

О ГЕОГРАФИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЯХ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДЕФИЦИТА ДЕНЕЖНОГО ДОХОДА В ДОМОХОЗЯЙСТВАХ РФ С УЧЕТОМ ЧИСЛА ДЕТЕЙ, ПРОЖИВАЮЩИХ В НИХ

И.А. Прошин

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обусловлена неравномерностью распределения бедности по территории РФ и по домохозяйствам, в результате чего некоторые из них нуждаются в государственной социальной поддержке больше других. **Объект** исследования – географические особенности бедности с учетом наличия детей в домохозяйствах. **Предмет** изучения – особенности распределения бедности и дефицита денежного дохода по федеральным округам РФ. **Методы** проведения работ – системный анализ, синтез, обобщение, сравнение, систематизация, анализ научных публикаций. **Цель** исследования – выявление методических подходов к неравенству и бедности, сложившихся в РФ, оценка отдельных географических особенностей уровня бедности и денежного дохода домохозяйств с различным количеством детей по федеральным округам. **Новизна** исследовательской работы состояла в выявлении всех федеральных округов с наибольшим дефицитом денежного дохода и последующих авторских рекомендациях для принятия здесь соответствующих мер в рамках государственной социальной политики в 2024 г. По **результатам** исследования сделан вывод: ряд федеральных округов и домохозяйств обладают более высоким, чем предполагалось, потенциалом в части снижения уровня бедности.

Ключевые слова: бедность; критерий бедности; многодетная бедность; политика по снижению уровня бедности; географические особенности бедности; дефицит денежного дохода.

Для цитирования: Прошин И.А. О географических особенностях распределения дефицита денежного дохода в домохозяйствах РФ с учетом числа детей, проживающих в них. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):65-71. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-65-71.

ORIGINAL PAPER

ON THE GEOGRAPHICAL DISTRIBUTION OF INCOME DEFICIT AMONG HOUSEHOLDS IN RUSSIA, CONSIDERING THE NUMBER OF CHILDREN LIVING IN THEM

I.A. Proshin

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The relevance of the study is due to the uneven distribution of poverty across the territory of the Russian Federation and among households, as a result of which some of them need state social support more than others. **The object** of the study is the geographical features of poverty, considering the presence of children in households. **The subject** of the study is the features of the distribution of poverty and monetary income deficit in the federal districts of the Russian Federation. **The methods** of the study are system analysis, synthesis, generalization, comparison, systematization, and analysis of scientific publications. **The purpose** of the research is to identify methodological approaches to inequality and poverty that have developed in the Russian Federation and to assess certain geographical features of the poverty level and monetary income of households with different numbers of children in federal districts. The novelty of the paper consisted in identifying all federal districts with the largest deficit of monetary income and subsequent author's recommendations for taking appropriate measures here within the framework of state social policy in 2024. According to **the results** of the study, it was concluded that some federal districts and households have a higher-than-expected potential in terms of reducing poverty.

Keywords: poverty; poverty criterion; large family's poverty; poverty reduction policy; geographical features of poverty; deficit of monetary income.

For citation: Proshin I.A. On the geographical distribution of income deficit among households in Russia, considering the number of children living in them. *Social and labor research*. 2024;57(4):65-71. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-65-71.

ФОРМУЛИРОВКА ГИПОТЕЗЫ И ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ

Снижение уровня бедности граждан Российской Федерации является одним из главных приоритетов государственной политики последнего десятилетия. В 2024 г. Указом Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» был установлен дополнительный целевой показатель снижения уровня бедности – бедность многодетных семей (12% в 2030 г. и 8% в 2036 г.).

В связи с этим, возникает необходимость оценки географических особенностей бедности для выявления наиболее перспективных направлений ее снижения, в том числе бедности многодетных семей.

В качестве гипотезы исследования выдвигается следующее предположение: поскольку среди домохозяйств с меньшими возможностями концентрации финансовых ресурсов, проживающих в небольших населенных пунктах, наблюдается более высокий уровень бедности и большая иждивенческая нагрузка, то потенциал ряда административно-территориальных образований РФ (федеральных округов или субъектов РФ) в работе по снижению бедности гораздо ниже чем в регионах с более богатым населением.

ОБЗОР НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОРИЯ ВОПРОСА

Тема распределения бедных граждан в домохозяйствах по отношению к размеру населенного пункта является одной из наиболее важных и исследованных в научной литературе, начавшись как часть работ по исследованию благосостояния различных сословий граждан с налоговыми целями.

В числе первых работ, затрагивающих тему неравенства уровней благосостояния в различных частях страны, можно выделить справки политэкономов и физиократов XVI–XVIII вв.

Д. Масси в 1756 г. исследовал бюджеты домохозяйств различных сословий с целью совершенствования их налогообложения, опубликовав по результатам своего труда работу «Расчеты налогов за год для семей разного сословия, степени или класса», в которой делал выводы о денежной оценке бюджета тридцати различных домохозяйств на год [1, с. 38–70].

На системной основе изучение бюджетов граждан и их распределений началось в 1795 г., когда валлийский каноник Д. Дэвис опубликовал

работу «Положение сельскохозяйственных рабочих» в трех частях, где были рассмотрены источники доходов и расходов ста домохозяйств, с учетом сезонности и налогового бремени [2]. Целью работы было выявление причин бедности населения Уэльса. С методической точки зрения работа примечательна тем, что была первым широко-масштабным исследованием, предпринятым по заранее составленному опросному листу с экономическими целями, что делает ее предшественницей современных выборочных наблюдений доходов граждан, предпринимаемых статистическими органами многих стран.

В течение двух лет после Дэвиса свой, ставшим позднее классическим, труд «Положение бедных, или история рабочих классов в Англии» опубликовал Ф. Иден. В своей работе он не только обобщает данные об уровне жизни рабочих Англии с XI по XIX вв, но и оценивает потребительские бюджеты населения в различных частях страны [3]. Кроме того, Иденом впервые предложены пути повышения благосостояния бедного населения, в частности путем объединения рабочего населения в сообщества по образцу гильдий, которые могли бы системно и мирно отстаивать свои права перед работодателем, предвосхитив тем самым идею профсоюзов, хотя признавал низкий шанс успеха на современном ему этапе развития [3, с. 605].

Первопричиной относительно быстрого развития интереса к благосостоянию населения стало расстройство торговли из-за войн с Францией после Великой французской революции 1789 г. и продолжающийся научно-технический прогресс, вытесняющий малопродуктивный и дорогой ручной труд из фабричного производства, а также связанные с этим изменения в сельском хозяйстве в виде последнего всплеска огораживаний, направленные на предоставление большего количества шерсти легкой промышленности Великобритании, что привело к значительному обеднению значительной части рабочих, особенно в области доминирующей в то время легкой промышленности. Еще одним дополнительным фактором напряжения рынка труда в то время стало начало относительно массового привлечения на работу женщин и детей, чего ранее не происходило.

Так, в 1845 г. Ф. Энгельс в своей работе «Положение рабочего класса в Англии» писал: «С тех пор как ткань изготавливается на механических ткацких станках, ряды ниток стали получаться совершенно ровные, каждая нитка идет параллельно предыдущей, так что для стрижки уже не

требуется большого искусства. На эту сравнительно легкую работу набрасываются рабочие, которых машины лишили их постоянного заработка, и своей конкуренцией они снижают заработную плату. Фабриканты обнаружили, что эту работу вполне можно поручить женщинам и детям, и заработная плата упала до уровня заработной платы женщин и детей, а сотни мужчин оказались совсем вытесненными» [4, с. 421].

Дополнительной причиной роста бедности были высокие импортные пошлины на продовольствие, введенные с 1791 г. и окончательно кодифицированные Законом об импорте 1815 г., получившим название Английских хлебных законов.

Наиболее ярко последствия данного обеднения проявились в начале XIX в. в рамках луддистского движения. Кроме того, обеднение рабочего класса стимулировало рост эмиграции из Великобритании в ее колонии на протяжении всего XIX в.

Систематические исследования материального благосостояния домохозяйств в России начинаются относительно поздно в связи с запаздыванием промышленного развития. Кроме того, ранние исследования в значительной степени заимствовали зарубежные методы, осуществлялась активная переводческая деятельность [5]. В дореволюционный период наиболее значимые исследования проведены в области бюджетов крестьянских хозяйств, в основном в рамках отдельных уездов и губерний [6].

Характерной особенностью российских исследований того периода является большая, по сравнению с западноевропейскими, концентрация на сфере сельского хозяйства, что объясняется более поздним началом промышленного развития в стране, абсолютным преобладанием крестьянства в численности населения, а также происходившими в XIX в. процессами разложения помещичьего землевладения и крестьянской родовой общины [7]. Несмотря на то, что отдельные представители отечественной науки, например Д.П. Журавский, указывали на необходимость системно подойти к исследованию уровня жизни «разных классов народонаселения», этого долгое время не удавалось сделать [8].

При этом, следует учитывать, что при проведении обследований имелась возможность оценить только лучшие хозяйства, что завышает общую оценку благосостояния населения. Тем не менее, выводы показывают, что уровень развития крестьянских хозяйств в России был ниже, чем за рубежом, их товарность оставалась низкой, было

широко распространено «аграрное перенаселение» [9, с. 374; 10, с. 70; 11, с. 333].

Исследования жизни населения в городах, в частности рабочих, носили несистемный характер, концентрируясь на исследовании рабочих одного или нескольких предприятий, реже города или губернии. Так, например, в 1860 г. комиссия при губернаторе Санкт-Петербурга подготовила «Проект правил для фабрик и заводов в Санкт-Петербурге и уезде», где предлагалось установить определенные гарантии уровня жизни и организации труда¹. Тем не менее, попытки системных реформ были не вполне удачными. Так, академик И.И. Янжул, бывший также фабричным инспектором, писал: «В какой бы угол России мы не обратились, и на какой бы отрасли промышленности не остановились, везде мы видим одно и то же – полное небрежение, за немногими исключениями, к условиям жизни рабочего населения...»². Тем не менее, обследования дореволюционного периода подготовили, в значительной степени, методическую базу для позднейших советских исследований.

В советское время наибольший вклад в исследования уровня жизни населения, в частности бедности и ее распределения внесли на раннем этапе Г.С. Полляк [12], а также А.В. Чаянов, чьи работы в значительной степени обобщают как российский дореволюционный, так и зарубежный опыт [13, 14], на более позднем – В.В. Швырков, В.Ф. Майер, Н.М. Римащевская, В.М. Рутгайзер, О.П. Саенко и др.

Условия возникновения советской власти и ориентация на плановое хозяйство требовали значительных объемов статистических данных. Так, если за весь дореволюционный период было обследовано 11,5 тыс. бюджетов домашних хозяйств [15, с. 164], то за первые пять лет советской власти 1918–1922 гг. сотрудниками Народного комиссариата труда под руководством А.М. Стопани было обследовано свыше 12 тыс. бюджетов, а с 1923 г. выборочные обследования стали проводиться ежегодно под руководством Г.С. Полляка [12].

Особенностью ранних советских трудов было некоторое их отклонение в сторону исследования уровня жизни рабочих, что было обусловлено, с одной стороны, общим направлением ранней советской экономической мысли, а с другой – объ-

¹ Проект правил для фабрик и заводов в С.-Петербурге и уезде [Электронный ресурс]. Санкт-Петербург, 1860 (2016). [2], II, 30, 247 с., URL: <https://elibrary.ru/handle/123456789/217048> (дата доступа: 30.09.2024)

² Избранные труды / И. И. Янжул; [сост. М. Г. Покидченко]; под ред. М. Г. Покидченко, Е. Н. Калмычковой. М.: Наука, 2005. 436 с.

ективными обстоятельствами, требовавшими восстановления после гражданской войны и догоняющей индустриализации СССР.

Позднее акцент был смещен на рост уровня жизни населения, что было связано, с одной стороны, с созданием промышленной базы, а с другой, со взятием курса на повышение народного благосостояния. При этом, особое внимание уделялось исследованиям разработки систем потребительских бюджетов, учитывающих значительный объем показателей, таких как географическое распределение населения, характер труда и т.д. В значительной мере, методика данных исследований, построенная на применении нормативного метода построения бюджетов домохозяйств, остается актуальной до сегодняшнего дня.

В современной отечественной научной литературе тема представлена В.А. Литвиновым, А.Е. Суриновым, Л.С. Ржаницыной, О.А. Феоктистовой и др. К числу особенностей современного периода можно отнести вопросы формирования потребительских бюджетов и оценки бедности в условиях переходной и рыночной экономики. Вместе с тем, в переходный период 1990-х гг. практически прекратилась разработка систем бюджетов, которые упростились до единственного уровня – прожиточного минимума [16, с. 94], что, однако, позволило сосредоточить исследования благосостояния преимущественно на малоимущих гражданах.

На основании данных работ можно выделить следующие методологические особенности исследования уровня и географического распределения бедности в России:

- Исследование не только домохозяйств, но и семей внутри домохозяйств, что позволяло лучше показывать совместное использование имущества;
- Подход с двух сторон – нормативной («как должно быть») и позитивной («как есть»), оценка разности между нормой и фактически существующим положением, выраженным в виде дефицита дохода домохозяйства/семьи до необходимого уровня;
- Широкое использование географического фактора в связи с большой дифференциацией населенности страны.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

На основании сложившихся подходов к оценке и распределению уровня бедности, наиболее подходящим источником данных для оценки

Таблица 1 / Table 1

Средний дефицит денежного дохода в месяц на члена домохозяйства по федеральным округам и группам детности, руб. / Mean deficit of the monetary income by the federal districts and children groups, per capita, rubles

ФО/ Federal district	Бездетные/ Childless	Домохозяйства с 1 ребенком/ Households with 1 child	Домохозяйства с 2 детьми/ Households with 2 children	Многодет- ные/ Large families
ДФО	5 420,22	4 726,80	4 575,21	4 183,49
ПФО	3 431,09	2 818,52	2 726,96	3 533,92
СЗФО	5 680,63	4 616,44	3 014,92	3 614,70
СКФО	3 243,62	3 020,04	3 702,07	3 346,51
СФО	4 546,16	3 338,88	3 441,61	3 142,00
УФО	4 874,95	4 066,46	3 095,95	3 455,85
ЦФО	5 480,15	4 306,83	2 979,87	3 189,84
ЮФО	3 058,57	2 403,52	2 688,01	2 438,51
РФ	4 409,53	3 514,28	3 373,46	3 336,60

Источник / Source: расчеты автора по ВДН-2023 / author's calculations for GNI-2023.

уровня бедности многодетных является Выборочное наблюдение уровня жизни и участия в социальных программах (ВДН). Альтернативный источник – Комплексное наблюдение условий жизни населения (КОУЖ) приведет к менее актуальным результатам, так как проводится 1 раз в два года (последний раз в 2022 г.) и имеет иную направленность. В составе ВДН, также как и иных российских статистических обследований, не выделяются именно семьи, то рациональнее всего оценить уровень бедности многодетных домохозяйств, в которых на момент проведения наблюдения в числе наличных лиц³ было три или более несовершеннолетних граждан.

Поскольку изначально уровень детности домохозяйств не указывается ни в одном из полей, то необходимо создать его. Для этого возможно использовать выборку по лицам, где каждая запись представляет собой отдельное лицо. Отфильтруем необходимые записи согласно числу исполнившихся лет⁴. Далее проведем группировку количества лиц, которым не исполнилось 18 лет, по их домохозяйствам, в результате чего получим количество детей в каждом домохозяйстве. На основании этого произведем разделение домохозяйств по уровню детности – бездетные, малодетные (1-2 ребенка) и многодетные (3 и более детей).

На основании данных дополнений возможно оценить уровень бедности многодетных домохозяйств в разрезе федеральных округов.

Кроме того, важно определить величину необходимого усилия для вывода граждан, про-

³ Поле «CHLICN» выборки ВДН-2023 по домохозяйствам, URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/vndn-2023/index.html (дата обращения: 09.09.2024).

⁴ Поле «H01_02» выборки ВДН-2023 по лицам, URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/vndn-2023/index.html (дата обращения: 09.09.2024).

Таблица 2 / Table 2

Доля среднего дефицита дохода на члена домохозяйства в домохозяйствах различных групп детности от среднего дефицита дохода соответствующей группы по РФ, по федеральным округам / Share of the average income deficit per household member in households of different child groups from the average income deficit of the corresponding group in Russia, by federal districts

ФО/ Federal district	Без- детные/ Childless	Домохозяйства с 1 ребенком/ Households with 1 child	Домохозяйства с 2 детьми/ Households with 2 children	Многодет- ные/ Large families
СЗФО	128,8	131,4	89,4	108,3
СФО	103,1	95,0	102,0	94,2
ЮФО	69,4	68,4	79,7	73,1
ЦФО	124,3	122,6	88,3	95,6
ПФО	77,8	80,2	80,8	105,9
ДФО	122,9	134,5	135,6	125,4
СКФО	73,6	85,9	109,7	100,3
УФО	110,6	115,7	91,8	103,6

Источник / Source: расчеты автора по ВДН-2023 / author's calculations for GNI-2023.

Таблица 3 / Table 3

Средняя численность домохозяйств по федеральным округам и группам детности, чел. / Average number of households by federal districts and child groups, people

ФО/ Federal district	Без- детные/ Childless	Домохозяйства с 1 ребенком/ Households with 1 child	Домохозяйства с 2 детьми/ Households with 2 children	Многодет- ные/ Large families
ДФО	1,6	2,7	3,8	5,4
ПФО	1,7	2,9	3,9	5,2
СЗФО	1,7	2,8	3,9	5,2
СКФО	2,8	3,7	4,4	6,0
СФО	1,7	3,0	4,0	5,6
УФО	1,5	2,5	3,9	5,0
ЦФО	1,7	2,9	3,9	5,6
ЮФО	2,0	3,0	3,9	5,4
РФ	1,8	3,0	4,0	5,6

Источник / Source: расчеты автора по ВДН-2023 / author's calculations for GNI-2023.

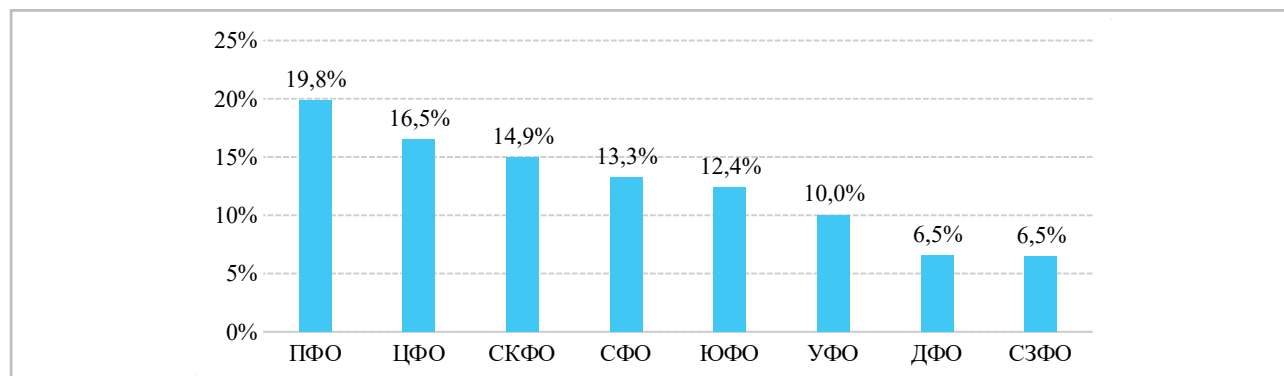


Рис. 1 / Fig 1. Распределение населения, проживающего в многодетных домохозяйствах, по федеральным округам РФ / Distribution of the population in large households by federal districts of Russia

Источник / Source: расчеты автора по ВДН-2023 / author's calculations for GNI-2023.

живающих в многодетных домохозяйствах, из состояния бедности, то есть учесть величину дефицита их денежного дохода.

Поскольку в домохозяйствах может быть разное число людей, то оценивать величину дефицита денежного дохода необходимо на одну душу домохозяйства. Для его расчета определим величину границы бедности для всего домохозяйства в год, умножив размер средней границы бедности на одну душу домохозяйства на наличное количество в нем лиц, а затем и на 12 месяцев года. Это позволит провести сравнение границы бедности для всего домохозяйства с его денежным доходом и определить дефицит денежного дохода в бедных домохозяйствах.

Распространение результатов на генеральную совокупность производится с учетом коэффициента взвешивания и численности наличных лиц в домохозяйствах наблюдения.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В результате, выявлена значительная разность уровня дефицитов дохода на одного члена домохозяйства в различных федеральных округах и в отношении домохозяйств с различным количеством детей, что отражает географическую дифференциацию уровня благосостояния населения. В среднем, бедность в Южном федеральном округе менее глубокая, чем в остальных регионах страны. Так, уровень дефицита дохода многодетных домохозяйств в среднем составляет в ЮФО лишь 73,1%. При этом, в округе проживает 12,4% всего населения, относящегося к многодетным домохозяйствам. Наибольшая глубина бедности в Дальневосточном федеральном округе (табл. 2).

На основании этого, можно сделать вывод о том, что ЮФО в среднем является наиболее рациональным приложением программ для снижения уровня бедности, в то время как ДФО даст в среднем наименьший результат. Также глубина

Таблица 4 / Table 4

Распределение малоимущего населения в федеральных округах по числу детей, % / Distribution of low-income population in federal districts by number of children, %

ФО/ Federal district	Бездетные/ Childless	Домохозяйства с 1 ребенком/ Households with 1 child	Домохозяйства с 2 детьми/ Households with 2 children	Многодетные/ Large families
ДФО	11,14	25,73	29,38	33,74
ПФО	13,82	21,52	39,12	25,53
СЗФО	18,43	16,50	34,29	30,79
СКФО	8,62	14,17	35,28	41,94
СФО	10,39	20,90	34,37	34,34
УФО	9,24	11,92	36,68	42,16
ЦФО	13,12	21,76	45,47	19,65
ЮФО	7,40	23,52	20,55	48,53
РФ	11,12	19,64	35,20	34,04

Источник / Source: расчеты автора по ВДН-2023 / author's calculations for GNI-2023.

Таблица 5 / Table 5

Средний дефицит денежного дохода на домохозяйство в зависимости от федерального округа РФ и численности детей / Average deficit of monetary income per household depending on the federal district of Russia and the number of children

ФО/ Federal district	Средняя численность домохозяйства / Average household size	Бездетные/ Childless	Домохозяйства с 1 ребенком/ Households with 1 child	Домохозяйства с 2 детьми/ Households with 2 children	Многодетные/ Large families
СЗФО	2,7	9 713,87	12 833,70	11 667,75	18 615,73
СФО	3,1	7 546,63	9 849,69	13 594,37	17 563,80
ЮФО	3,3	5 964,21	7 234,59	10 348,84	13 046,01
ЦФО	2,7	9 371,06	12 489,81	11 532,09	17 767,39
ПФО	2,8	5 867,16	8 060,98	10 689,68	18 482,38
ДФО	2,8	8 401,34	12 951,42	17 385,78	22 423,52
СКФО	4,3	9 114,57	11 143,93	16 363,14	19 978,66
УФО	2,8	7 507,43	10 328,80	12 167,09	17 382,93

Источник / Source: расчеты автора по ВДН-2023 / author's calculations for GNI-2023.

бедности ниже среднероссийского уровня наблюдается в ЦФО и СФО, примечательных тем, что в них совокупно проживает 28,8% населения многодетных домохозяйств.

Возможности уменьшения бедности в ПФО несколько снижены из-за относительно большого дефицита денежного дохода в многодетных домохозяйствах, превышающего среднероссийский уровень. В данном федеральном округе большие возможности для снижения уровня бедности представляют домохозяйства с 1 или 2 детьми.

Наряду с ДФО наиболее сложная ситуация с глубиной бедности в многодетных семьях наблюдается в ПФО и СКФО, что требует более пристального внимания к разработке и внедрению мер социальной поддержки в субъектах, входящих в эти округа.

Вместе с тем, следует отметить, что в силу особенностей организации выборочных наблюдений в РФ, сложно делать выводы о семьях, а не о домохозяйствах, так как в составе одного домохозяйства может быть несколько семей. В связи с этим, возвращение практики учета отдельных семей в составе домохозяйств могло бы быть полезным с точки зрения повышения точности анализа. В качестве относительной альтернативы может выступать распределение населения по интересующему признаку, так как предполагается воздействие верхнего уровня (на уровне федерального округа) (рис. 1).

Следует отметить, что разность в численности и материальном положении домохозяйств создает возможности для целевого снижения уровня бедности. Наряду с усилением поддержки многодетных семей, в отдельных субъектах было бы целесообразным увеличить размеры помощи семьям с 1–2 детьми (табл. 4).

ВЫВОДЫ

В соответствии с полученными результатами сформулированы следующие выводы:

1. Различные федеральные округа РФ обладают, в целом, неравным потенциалом в области снижения уровня бедности.

2. Доля граждан, проживающих в многодетных домохозяйствах, изменяется по местностям в Российской Федерации.

3. Потенциально полезно было бы ввести в российскую статистическую практику понятие «экономическая семья» по образцу ряда других статистических ведомств, что могло бы повысить возможности использования данных для оценки уровня жизни семей.

4. Дополнительно, при введении понятия «экономическая семья», возможно введение в структуру выборочных социальных обследований понятий домохозяйства из одной семьи и из нескольких семей.

5. Имеется значительная географическая дифференциация уровней бедности и дефицита денежного дохода.

6. Целесообразно рассмотреть возможность дополнительной поддержки многодетных семей в ДФО, ПФО и СКФО, что потенциально снизило бы уровень бедности в субъектах данных федеральных округов. Дополнительная помощь семьям с 1–2 детьми потенциально сократит уровень бедности в макрорегионах.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. J. Massie. 1761. "Calculations of the present taxes yearly paid by a family of each rank, degree, or class", URL: <https://archive.org/details/calculationsofpr00mass/page/4/mode/2up> (дата доступа: 29.09.2024)
2. D. Davies. 1795. "The case of labourers in husbandry stated and considered, in three parts", London: Bath: Printed by R. Cruttwell, for G.G. and J. Robinson. pp. 1–203., URL: https://books.google.ru/books?id=awrnAAAAMAAJ&pg=PP11&hl=ru&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false (дата доступа: 29.09.2024)
3. F. Eden. 1797. "The state of the poor; or, an history of the labouring classes in England, from the conquests to the present period"., URL: <http://pombo.free.fr/eden1797-1.pdf> (дата доступа: 29.09.2024)
4. Маркс К., Энгельс Ф. Полное собрание сочинений: в 50 т.: 2-е изд. М.: Государственное издательство политической литературы, 1955. 668 с.
5. Чикалова И.Р. Межкультурный диалог «Россия – Британия» на рубеже XIX–XX вв. / И.Р. Чикалова // Российские и славянские исследования: науч. сб. Вып. 7 / редкол.: А. П. Сальков, О. А. Яновский (отв. редакторы) [и др.]. Минск: БГУ, 2012; 241–254.
6. Кореневская Н.Н. Бюджетные обследования крестьянских хозяйств в дореволюционной России. М.: Госстатиздат, 1954. 155 с.
7. Ковальченко И.Д., Селунская Н.Б., Литваков Б.М. Социально-экономический строй помещичьего хозяйства Европейской России в эпоху капитализма М.: Изд-во «Наука», 1982. 265 с.
8. Журавский Д.П. Об источниках и употреблении статистических сведений / Соч. Д.П. Журавский. Киев: тип. И. Вальнера, 1846. 210 с.
9. Анфимов А.М. Крупное помещичье хозяйство в Европейской России. М.: Изд-во «Наука», 1969. 397 с.
10. Ковальченко И.Д. Некоторые вопросы генезиса капитализма в крестьянском хозяйстве России // История СССР. 1962;(6).
11. Островский А.В. Российская деревня на историческом перепутье. Конец XIX – начало XX в. М.: Товарищество научных изданий КМК. 2016. 431 с.
12. Поллак Г.С. Бюджеты рабочих и служащих к началу 1923 г. / Г. С. Поллак. М., 1924. 46 с. (Библиотека экономической жизни; № 13).
13. Чаянов А., Студенский Г. История бюджетных исследований. М.: Издание ЦСУ РСФСР, 1922. 133 с.
14. Чаянов А.В. Бюджетные исследования: История и методы. М.: Новый агроном, 1967. 344 с.
15. Гозулов А.И. Очерки истории отечественной статистики. М.: Статистика, 1972. 312 с.
16. Литвинов В.А. Прожиточный минимум: История, методика, анализ. Изд.стереотип. М.: ЛЕНАНД, 2021. 278 с.

REFERENCES

1. Massie J. 1761. Calculations of the present taxes annually paid by a family of each rank, degree, or class. URL: <https://archive.org/details/calculationsofpr00mass/page/4/mode/2up> (accessed on 29.09.2024).
2. Davies D. sources. 1795. The case of labourers in husbandry stated and considered, in three parts. London: Bath: Printed by R. Cruttwell, for G.G. and J. Robinson. pp. 1–203. URL: https://books.google.ru/books?id=awrnAAAAMAAJ&pg=PP11&hl=ru&source=gbs_selected_pages&cad=1#v=onepage&q&f=false (accessed on 29.09.2024).
3. Eden F. 1797. The state of the poor; or, an history of the labouring classes in England, from the conquests to the present period"., URL: <http://pombo.free.fr/eden1797-1.pdf> (accessed on 29.09.2024).
4. Marx K., Engels F. The complete works: in 50 volumes: 2nd ed. Moscow: State Publishing House of Political Literature. 1955. p. 668.
5. Chikalova I.R. Intercultural dialogue "Russia – Britain" at the turn of the XIX–XX centuries. Russian and Slavic studies: Scientific collection Issue 7 / editorial board: A. P. Salkov, O. A. Yanovsky (editors) [and others]. Minsk: BSU, 2012. pp. 241–254. (In Russ.).
6. Korenevskaya N.N. Budgetary surveys of peasant farms in pre-revolutionary Russia. Moscow: Gosstatizdat. 1954. p. 155. (In Russ.).
7. Kovalchenko I.D., Selunskaya N.B., Litvakov B.M. The socio-economic system of the landowner economy of European Russia in the era of capitalism M.: Nauka Publishing House. 1982. p. 265. (In Russ.).
8. Zhuravsky D.P. On the sources and use of statistical information. Kiev: I. Wallner's type. 1846. p. 210. (In Russ.).
9. Anfimov A.M. Large landlord economy in European Russia. M.: Publishing house "Nauka". 1969. p. 397. (In Russ.).
10. Kovalchenko I.D. Some questions of the genesis of capitalism in the peasant economy of Russia. History of the USSR. 1962;(6). (In Russ.).
11. Ostrovsky A.V. A Russian village at a historical crossroads. The end of the XIX- the beginning of the XX century. M.: Association of scientific publications KMK. 2016. p. 431. (In Russ.).
12. Pollak G.S. Budgets of workers and employees by the beginning of 1923. M., 1924. p. 46. (Library of Economic Life; N 13). (In Russ.).
13. Chayanov A., Studensky G. The history of budgetary research. M.: Edition of the Central Executive Committee of the RSFSR. 1922. p. 133. (In Russ.).
14. Chayanov A.V. Budgetary research: History and methods. M.: Novy agronomist. 1967. p. 344. (In Russ.).
15. Gozulov A.I. Essays on the history of national statistics. M.: Statistics. 1972. p. 312. (In Russ.).
16. Litvinov V.A. The living wage: History, methodology, analysis. Publishing house stereotype. M.: LENAND. 2021. p. 278. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Игорь Александрович Прошин – младший научный сотрудник Центра исследований социальной политики ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Igor A. Proshin – Junior Researcher, Centre for Social Policy Research, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-8347-4022>
iproshin@vcot.info

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 01.10.2024; после рецензирования 29.10.2024, принята к публикации 05.11.2024.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 01.10.2024; revised on 29.10.2024 and accepted for publication on 05.11.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-72-84

УДК 331.45; 331.43

JEL J28

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ
НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАЩИТНЫХ МЕР

С.А. Мажkenov

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель работы – поиск оснований для повышения информативности оценки профессиональных рисков, обеспечивающих проверку оценочного процесса и его результатов. **Научная новизна** состоит в выявлении и оценке факторов, непосредственно влияющих на оценку профессиональных рисков. В результате исследования установлено наличие двух категорий опасных и вредных факторов (опасностей) – измеримые и неизмеримые (оценка факторов первой категории осуществляется специальной оценкой условий труда, а второй – оценкой профессиональных рисков); разработана пирамида причин происшествий, которая описывает принципиальную схему реализации опасностей в происшествии (известная пирамида происшествий дополнена опасностями, источниками опасностей и защитными мерами); доказано, что защитные меры являются основным фактором, определяющим уровень профессионального риска; обосновано, что каждая защитная мера имеет собственный показатель эффективности снижения вероятности возникновения опасного события или тяжести его последствий и разработаны рекомендации по определению значений этих показателей; разработаны рекомендации по совершенствованию методов оценки профессиональных рисков. Полученные **результаты** использованы для совершенствования методики оценки риска на основе контрольных листов и матричного метода. Сделан **вывод**: подход к оценке профессиональных рисков на основе анализа защитных мер позволяет формализовать данную процедуру, что обеспечивает не только возможность контроля, проверки и результатов процесса, но и создает основания для разработки высокоэффективных автоматизированных систем оценки и управления рисками. Данный подход также способствует повышению качества при подготовке правил, инструкций и других нормативных актов в области охраны труда.

Ключевые слова: охрана труда; оценка профессиональных рисков; опасность; источник опасности; защитная мера; риск; вероятность; тяжесть последствий; пирамида причин происшествий.

Для цитирования: Мажkenov С.А. Оценка профессиональных рисков на основе анализа эффективности защитных мер. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):72-84. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-72-84.

ORIGINAL PAPER

ASSESSMENT OF OCCUPATIONAL RISKS BASED ON THE
ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF PROTECTIVE MEASURES

S.A. Mazhkenov

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The purpose of the work is to find grounds for improving the quality of professional risk assessment, ensuring verification of the assessment process and its results. **The scientific novelty** consists in the identification and assessment of factors that directly affect the assessment of occupational risks. The study established the presence of two groups of dangerous and harmful factors (hazards) – measurable and immeasurable (the assessment of the first group of factors is carried out by a special assessment of working conditions, and the second – by assessing occupational risks); a pyramid of causes of accidents was developed, which describes the basic scheme of the implementation of hazards in incidents (the well-known accident pyramid is supplemented by hazards, sources of hazards and protective measures); it was proven that protective measures are the main factors determining the level of occupational risk; it was substantiated that each protective measure has its indicator of the effectiveness in reducing the likelihood of a hazardous event or the severity of its consequences, and recommendations were developed for determining the values of these indicators; also recommendations were drawn for improving the methods of assessing occupational risks. The research **results** were used to improve the risk assessment methodology based on checklists and the matrix method. It was **concluded** that the approach to assessing occupational risks based on the analysis of protective measures allows formalizing this procedure, which ensures not only the possibility of control, verification, and results of the process but also creates the basis for developing highly effective automated risk assessment and management systems. This approach also helps to improve the quality of rules, instructions, and other regulations in the field of labor protection.

Keywords: labor protection; assessment of occupational risks; danger; source of danger; protective measure; risk; probability; severity of consequences; pyramid of causes of accidents.

For citation: Mazhkenov S.A. Assessment of occupational risks based on the analysis of the effectiveness of protective measures. *Social and labor research*. 2024;57(4):72-84. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-72-84.

ВЕДЕНИЕ

Одной из основных задач социально-экономического развития страны, установленных «Концепцией демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» является сокращение уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за счет перехода в сфере охраны труда к системе управления профессиональными рисками (включая информирование работников о соответствующих рисках, создание системы выявления, оценки и контроля таких рисков), а также за счет экономической мотивации для улучшения работодателем условий труда¹.

Для реализации поставленной задачи Правительством РФ был осуществлен комплекс правовых и организационных мероприятий по совершенствованию управления охраной труда², главными результатами которых стали:

- переход на проактивный принцип управления охраной труда;
- устранение избыточности регулирования сферы охраны труда со стороны государства;
- предоставление работодателю больших возможностей для создания систем управления охраной труда, которые бы полностью учитывали специфику деятельности организации.

Цель всех изменений – повысить уровень безопасности рабочих мест за счет максимального приближения центров принятия решений по управлению рисками к источникам их возникновения.

Новая модель управления охраной труда вступила в силу с 1 марта 2022 г.³ и опирается на:

- риск-ориентированный подход (методология управления, которая основывается на выявлении, анализе опасностей и оценке степени их риска для принятия адекватных решений и выработки эффективных мер управления выявленными рисками);
- процессный подход (система непрерывных и взаимосвязанных процессов, где результаты одного процесса являются входом для следующего);

- человекоцентричный подход – конечным потребителем всех результатов оценки профессиональных рисков является исполнитель работ, работающий на конкретном рабочем месте [1].

Объектами исследования в рамках новой модели управления охраной труда являются рабочее место и требования к работнику, как к участнику (элементу) производственного процесса, предметом исследования – воздействие опасных и вредных производственных факторов (опасностей) на жизнь и здоровье человека.

Новая модель управления охраной труда включает в себя 27 процессов, объединенных в 5 групп (табл. 1), в рамках которой оценка профессиональных рисков (ОПР) и специальная оценка условий труда (СОУТ) являются базовыми, системообразующими процессами, которые определяют содержание и объем системы управления охраной труда.

Важно отметить, что оценка профессионального риска проводится для каждого рабочего места (идея аналогичных мест как в СОУТ в ОПР отсутствует) и включает в себя результаты специальной оценки условий труда.

Необходимость совершенствования методов оценки профессиональных рисков связана со следующими факторами:

1. Наличием огромного количества опасностей и рисков, которых по данным МОТ и ВОЗ насчитывается около 1000 видов, группирующихся в 150 классов профессиональных рисков для 2000 различных профессий⁴.
2. Требованием к оперативности обработки значительного количества опасностей и рисков на каждом рабочем месте с целью исключения допуска сотрудников на непроверенные рабочие места.
3. Отсутствием формализованной методологии оценки рисков, которая бы обеспечила максимальную устойчивость оценочных результатов от мнения отдельных экспертов и способствовала бы повышению эффективности применения риск-ориентированного подхода в охране труда.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ РИСКОВ В ОХРАНЕ ТРУДА

Многие специалисты связывают первые попытки системного подхода к исследованию понятия «риск» с появлением в 1921 г. работы Ф. Найта «Риск, неопределенность и прибыль», в которой

⁴ Выявление и оценка риска как одна из форм профилактики и предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний // под общей редакцией д.э.н., профессора Н.П. Пашина. – М.: ФГУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Росздрава, 2007. – 152 с.

¹ Указ Президента РФ от 9 октября 2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71673/942772dce30cfa36b671bcf19ca928e4d698a928/

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/; Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389002/

³ Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389002/

Таблица 1 / Table 1

Структура новой модели управления охраной труда / The structure of the new occupational safety management model

Базовые процессы / Basic procedures	Процессы допуска работника к работе / Procedures for admitting employees to work	Процессы обеспечения безопасной производственной среды / Procedures for creating a safe production environment	Основные и сопутствующие процессы по охране труда / Basic and related procedures for labor protection	Процессы реагирования на ситуации / Procedures for responding to accidents
• специальная оценка условий труда (СОУТ); • оценка проф. рисков (ОПР).	• проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников; • проведение обучения работников; • информирование работников и взаимодействие с ними; • обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ).	• обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений; • обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования; • обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов; • обеспечение безопасности работников при эксплуатации приносимых инструментов; • обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов; • обеспечение безопасности работников подрядных организаций.	• планирование мероприятий по охране труда; • выполнение мероприятий по охране труда; • контроль планирования и выполнения мероприятий по охране труда, анализ по результатам контроля; • формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ; • управление документами СУОТ; • распределение обязанностей для обеспечения функционирования СУОТ; • санитарно-бытовое обеспечение работников; • обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; • обеспечение социального страхования работников; • взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля.	• выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов; • обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием; • реагирование на аварийные ситуации; • реагирование на несчастные случаи; • реагирование* на профессиональные заболевания.

* Процесс реагирования включает в себя подпроцессы реагирования на несчастные случаи и расследования несчастных случаев.

Источник / Source: составлено автором Приказа Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» / compiled by the author of the Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation dated October 29, 2021 No. 776n «On approval of the Model Regulations on the Occupational Safety and Health Management System».

он определил риск как измеримую неопределенность [2], появляющуюся тогда и только тогда, когда невозможно единственное развитие событий. При этом Ф. Найт выделял два вида неопределенности:

• **Измеримую неопределенность, собственно риск** – неопределенность, для которой можно по определенному правилу присвоить определенное значение вероятности (возможности).

• **Истинную неопределенность** – неопределенность, для которой невозможно установить определенное значение вероятности (возможности).

Неопределенность, в общем случае, отражает недостаток необходимой (полезной) информации для оценки ситуации или принятия решения.

Похожее определение риска, как «влияния неопределенности», также приведено в ГОСТ Р ИСО 45001-2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению»⁵.

Такие определения, хотя и указывают на недостаток необходимой информации, но не позволяют конкретизировать направления поиска решения для снятия неопределенности.

Трудовой кодекс РФ⁶ определяет профессиональный риск как 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.

Оценку риска традиционно представляют в виде:

$$R = P * S, \quad (1)$$

где P – это вероятность⁷ возникновения опасного события, а S – ожидаемая тяжесть последствий⁸ (ущерб) в случае реализации опасного события. Риск же, по своей сути, это ожидаемая ценность, математическое ожидание возможного ущерба или тяжести последствий в случае реализации нежелательного события. Об этом свидетельствует величина вероятности – она является безразмерной. Здесь уместно сделать замечание, касающееся взаимосвязи рисков и шансов: логично считать, что значение S должно принимать отрицательные значения (проигрыш, ущерб, потеря) и, соответственно, тогда риск тоже должен иметь отрицательные значения; если S принимает положительные значения (выигрыш, польза, доход), то тогда

⁵ Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 45001-2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению» (утв. и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 28 августа 2020 г. № 581-ст). URL: Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 45001-2020 «Системы менеджмента безопасности труда и о... | Система ГАРАНТ (garant.ru)

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

⁷ Вероятность – мера возможности появления опасного события, выражаемая действительным числом из интервала от 0 до 1, где 0 соответствует невозможному, а 1 – достоверному событию.

⁸ Последствие – результат воздействия опасного события на человека, нанесенный ущерб жизни или здоровью человека.

речь идет уже не о рисках, а о шансах. Другими словами, знак ожидаемых последствий события указывает на положительный или отрицательный исход, т.е. на шанс, как неопределенность выигрыша (дохода) или риск, как неопределенность проигрыша (ущерба), соответственно. Из этого вытекают две стратегии, направленные на достижение желаемого исхода: для шансов важно максимально приблизить желаемый результат ($P \rightarrow 1$), а для рисков – приложить все усилия для недопущения неблагоприятного исхода ($P \rightarrow 0$).

В контексте вышесказанного возникает новое понимание концепции «нулевого риска», который согласно формуле (1) возможен только в двух случаях, когда $P=0$ или $S=0$. В первом случае это означает исключение возможности реализации опасности в опасное событие (происшествие в принципе не может произойти), а во втором – исключение любых негативных последствий (нулевой ущерб) в случае возникновения опасного события (происшествие происходит, но не оказывает никакого негативного влияния⁹). Теоретически, учитывая неопределенность риска, мы априори не можем говорить о «нулевом риске», поскольку нам изначально неизвестны все факторы, влияющие на его возникновение. Концепцию невозможности «нулевого риска» наглядно иллюстрирует метафора «черного лебедя» Н. Талеба [3]: до 1697 г. считалось, что лебеди могут быть только белыми и это утверждение казалось верным, до тех пор, пока в Западной Австралии не обнаружили черных лебедей. Н. Талеб использовал эту метафору для объяснения причин внезапно происходящих в мире событий: их трудно, а порой невозможно определить, поскольку они находятся за пределами наших текущих знаний. Последствия таких событий могут быть значимы не только для группы людей или отдельной страны, но как чаще бывает – они оказывают влияние практически на всех. Вместе с тем возникновение таких событий не противоречит существующей картине мира, а только расширяет ее.

Во всех других случаях, когда $P>0$ и $S>0$ следует говорить о наличии определенного уровня риска. Таким образом, управление рисками означает выбор действий, которые обеспечивают наилучшую ожидаемую ценность (наименьшую тяжесть последствий), что приводит нас к концепции «приемлемого» или «допустимого» уровня риска. Эта концепция означает, что мы, во-первых, признаем наличие остаточного риска, а во-вторых, уровень



Рис. 1 / Fig. 1. Пирамида происшествий Г. Хенрика / Heinrich pyramid

Источник / Source: по данным [5] / according to [5].

этого риска является приемлемым для определенных целей. При этом, с точки зрения измеримой неопределенности (риска) правомерно говорить о концепции «нулевого риска» в отношении исключения рисков, неопределенность которых устранена. Для таких событий, которые происходили в прошлом можно и должно говорить о концепции «нулевого риска» в части исключения их повторного возникновения.

Каковы основные особенности формирования профрисков? Известная пирамида происшествий Г. Хенрика (рис. 1) [4, 5] наглядно демонстрирует эмпирическое соотношение между происшествиями различной степени тяжести – тяжелыми, легкими и потенциально опасными.

Ценность данной пирамиды состоит в том, что она иллюстрирует наличие определенной иерархии в происшествиях с различными последствиями: количество происшествий увеличивается с уменьшением тяжести их последствий.

Руководствуясь рискоориентированным подходом и логикой построения пирамиды происшествий, представляется естественным усовершенствовать данную пирамиду нарастив ее основание (ниже опасных действий и опасных ситуаций), как это показано на рис. 2.

Ее модифицированный вариант – пирамида причин происшествий – раскрывает механизм трансформации опасностей в происшествия. Пять ее верхних уровней отражают нежелательные события (происшествия) с различной тяжестью последствий – от смертельной травмы до нулевого ущерба (происшествие без последствий). Четыре нижних уровня описывают разные группы факторов, которые состоят в определенной причинно-следственной связи с происшествиями. Так, безусловным основанием для возникновения происшествий является наличие опасных и вредных производственных

⁹ В астрофизике используется понятие «горизонт событий», т.е. наличие условной границы, за которой события не оказывают влияние на наблюдателя.



Рис. 2 / Fig. 2. Пирамида причин происшествий / The pyramid of causes of incidents

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

факторов (опасностей) на рабочем месте. Носителями этих факторов являются конкретные источники опасности (приборы, устройства, механизмы, инструменты, материалы, вещества и т.д.). Устранение или снижение негативного воздействия опасностей на человека обеспечивается посредством использования защитных мер, которые применяются к конкретному источнику опасности. Отсутствие защитных мер или нарушение их целостности проявляется в виде опасных ситуаций или опасных действий на рабочем месте, которые при неблагоприятных условиях реализуются в происшествия с различными последствиями. Исходя из пирамиды причин происшествий очевидно, что главным барьером, препятствующим реализации любой опасности в происшествие, являются защитные меры.

В охране труда все опасные и вредные производственные факторы (опасности), которые оказывают негативное воздействие на жизнь и здоровье человека можно разделить на две основные группы:

- **измеримые факторы**, т.е. это такие факторы¹⁰ значения, которых могут быть измерены с помощью соответствующих приборов (шум, температура, давление, концентрация вредных или опасных веществ и т.д.) или могут быть четко определены на основании строгих правил или алгоритмов (тяжесть трудового процесса, напряженность трудового процесса). Все факторы, входящие в данную группу,

¹⁰ Фактор (лат. factor «делающий, производящий») — причина, движущая сила какого-либо процесса, определяющая его характер или отдаленные его черты.

являются предметом исследования специальной оценки условий труда¹¹;

- **неизмеримые факторы**, т.е. такие факторы, которые носят скрытый, латентный характер и их значения невозможно измерить инструментальным способом или с помощью строгих правил. Все факторы, входящие в данную группу, являются предметом исследования оценки профессиональных рисков.

Одним из ключевых инструментов процедуры оценки и управления рисками является метод оценки рисков. Понятие «метод» происходит от греческого слова «methodos» (путь, исследование, прослеживание) и означает способ достижения определенной цели, т.е. совокупность приемов или операций практического или теоретического освоения действительности [6]. В контексте охраны труда – это означает получение конкретного значения величины профессионального риска. В этой связи к методам оценки профессиональных рисков¹² следует относить только те из них, которые оснащены соответствующими инструментами (правилами, способами, процедурами), позволяющими устанавливать конкретные значения риска, т.е. оценивать величину риска, что является основой для принятия решений. Если таких инструментов нет, то данный метод не может считаться методом оценки профессионального риска.

Исходя из изложенного и руководствуясь принципом причинности можно дать следующее определение: **риск** – это результат установления причинно-следственной связи между опасностью и ее ожидаемыми последствиями¹³. Тогда **оценка риска** – результат установления уровня или силы связи между опасностью и ее ожидаемыми последствиями, а **метод оценки риска** – совокупность правил, способов, процедур определения значений уровня или силы связи между опасностью и ее ожидаемыми последствиями.

Поэтому главной задачей современной методологии оценки профрисков является разработ-

¹¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 ноября 2023 г. № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению». Вступает в силу с 1 сентября 2024 г. и действует до 1 сентября 2030 г. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_463282/

¹² Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 декабря 2021 г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков» URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_406016/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdadfd518/

¹³ Шанс – результат установления причинно-следственной связи между возможностью и ее ожидаемыми последствиями.



Рис. 3 / Fig. 3. Существующий подход к оценке риска в охране труда / The existing approach to risk assessment in occupational safety

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

Таблица 2 / Table 2

Критерии определения вероятности / Criteria for determining probability

Значение/Meaning	Вероятность/Probability	Критерии вероятности/Probability criteria
1	Почти невозможно	Не должно произойти, но возможность есть
2	Маловероятно	Не должно произойти при штатных условиях
3	Может быть	Возможно или уже были случаи
4	Вероятно	Случается периодически
5	Почти наверняка	Случается регулярно, что подтверждено статистикой

Источник / Source: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 декабря 2021 г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков» / Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated December 28, 2021 No. 926 «On approval of Recommendations for the selection of methods for assessing the levels of professional risks and for reducing the levels of such risks».

Таблица 3 / Table 3

Критерии определения тяжести последствий / Criteria for determining the severity of the consequences

Значение/Meaning	Тяжесть последствий/Severity of the consequences	Описание/Description
5	Катастрофическая	Смертельные травмы или заболевания, групповые несчастные случаи
4	Значительная	Несчастный случай с тяжелыми последствиями или угрожающее жизни профессиональное заболевание (включая ампутацию, серьезные и множественные переломы, групповые несчастные случаи, профессиональные раковые заболевания, острые отравления, инвалидность и глухоту).
3	Средняя	Заболевание или травма, подразумевающие оказание медицинской помощи (включая порезы, ожоги, растяжения, вывихи и легкие переломы, дерматиты и иные повреждения верхних конечностей в процессе работы).
2	Низкая	Заболевания и травмы, подразумевающие оказание только первой помощи (включая незначительные порезы, синяки и ссадины, повреждения здоровья, вызывающие легкий дискомфорт).
1	Незначительная	Незначительные повреждения.

Источник / Source: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 декабря 2021 г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков» / Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated December 28, 2021 No. 926 «On approval of Recommendations for the selection of methods for assessing the levels of professional risks and for reducing the levels of such risks».

ка такого метода, который бы обеспечивал оценку риска по определенному правилу (алгоритму) и удовлетворял бы ключевым требованиям по возможности прослеживания, воспроизводимости и проверки процесса и результатов оценки профессиональных рисков¹⁴.

СУЩЕСТВУЮЩИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА

Процедуру оценки профессионального риска¹⁵ традиционно представляют в виде следующей последовательности шагов (рис. 3).

Данный подход на основании идентификации опасностей позволяет определить вероятность возникновения опасного события, его потенциальную тяжесть последствий и оценить профессиональный риск.

Для оценки риска в охране труда используются разнообразные наборы таблиц (матриц), которые

представляют собой инструменты классификации и ранжирования как самого риска, так и вероятности и тяжести его последствий.

Указанные таблицы представляют собой классификацию определенных событий в сгруппированных в виде неперекрывающихся множеств – диапазонах, каждый из которых имеет краткое описание существенных свойств событий, принадлежащих данному диапазону (критерию классификации). Такой подход, хотя достаточно грубо, позволяет эксперту классифицировать события (различать их друг от друга). Числовые значения, присвоенные группе (диапазону), отражают ее положение в общей иерархии.

Так, например, для оценки вероятности/возможности возникновения опасного события обычно используются таблицы со следующим описанием критериев определения их вероятности/возможности возникновения (табл. 2).

Для определения тяжести последствий обычно используются следующие описания определения параметров (табл. 3).

¹⁴ Там же.

¹⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

Таблица 4 / Table 4

Матрица оценки риска / Risk assessment matrix

Вероятность/Probability	Очень редко/Very Rare	Маловероятно/Unlikely	Может быть/Possible	Вероятно/Likely	Почти наверняка/Almost Certain
Тяжесть последствий	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Катастрофическая (5)	5	10	15	20	25
Значительная (4)	4	8	12	16	20
Средняя (3)	3	6	9	12	15
Низкая (2)	2	4	6	8	10
Незначительная (1)	1	2	3	4	5

Источник / Source: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 декабря 2021 г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков» / Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated December 28, 2021 No. 926 «On approval of Recommendations for the selection of methods for assessing the levels of professional risks and for reducing the levels of such risks».

Таблица 5 / Table 5

Значимость риска и меры контроля/снижения уровня риска / Risk significance and risk control/mitigation measures

Степень риска/Risk level	Необходимые мероприятия/Necessary measures
Малозначимый риск (1-5)	Специальных мероприятий не требуется. Риск необходимо контролировать
Малый риск (6-9)	Мероприятия не обязательны, но желательны
Умеренный риск (10-14)	Мероприятия для уменьшения риска необходимы, но их проведение необходимо спланировать и провести по графику
Значительный риск (15-19)	Мероприятия по снижению уровня риска обязательны и их проведение необходимо начать срочно
Недопустимый риск (20-25)	Мероприятия по снижению уровня риска обязательны и их проведение необходимо начать незамедлительно. Работа в условиях риска должна быть прекращена, и её возобновление можно начинать только после принятия мер по снижению уровня риска

Источник / Source: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 декабря 2021 г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков» / Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated December 28, 2021 No. 926 «On approval of Recommendations for the selection of methods for assessing the levels of professional risks and for reducing the levels of such risks».

На основании полученных оценок вероятности/возможности возникновения опасного события и тяжести последствий согласно матрице оценки риска (табл. 4) определяется уровень профессионального риска.

Очевидно, чтобы достоверно сформулировать критерии вероятности (табл. 2) на основе данных о частоте возникновения опасного события необходимо иметь статистически значимый объем данных о происшествиях, что априори невозможно (это не касается статистических данных, которые могут быть получены по результатам мониторинга работоспособности оборудования). При этом, хорошо известно, что выводы, сделанные на основе статистических данных справедливы только для той выборки, на основании которой они были сделаны, т.е. по событиям, происшедшим в прошлом. Если мы хотим достоверно оценить вероятность событий будущего, то для этого необходимы статистические данные из будущего, что невозможно.

Следующий важный момент - отсутствие достоверных сведений о наличии причинно-следственной связи между опасностью и опасным событием, что существенно влияет на результаты оценки риска.

Далее, принятие решений по каждой идентифицированной опасности о вероятности/возможности возникновения опасного события, а также

тяжести его последствий определяется конкретным экспертом, производящим оценку риска. Зависимость конечного результата от субъективного мнения эксперта (уровня его знаний и компетенций) возводит полученную оценку риска в ранг уникальной и невозпроизводимой.

Для определения отношения работодателя к результатам оценки профессионального риска и выработки соответствующих решений по их управлению применяется таблица значимости риска и мер контроля/снижения уровней риска (табл. 5).

Поскольку данный подход достаточно прост и не требует значительных затрат (временных, организационных, финансовых) и углубленного изучения, он рекомендуется для оценки профессиональных рисков для предприятий любых видов экономической деятельности и различной численности. При этом, популярность матричного метода оценки рисков в охране труда связана не с желанием руководителей организаций и специалистов охраны труда облегчить себе работу, а вызвана отсутствием других эффективных инструментов оценки уровней риска.

ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА НА ОСНОВЕ ЗАЩИТНЫХ МЕР

Исходя из пирамиды причин происшествий (рис. 2) очевидно, что традиционный подход на основе матричного метода оценки рисков игнори-

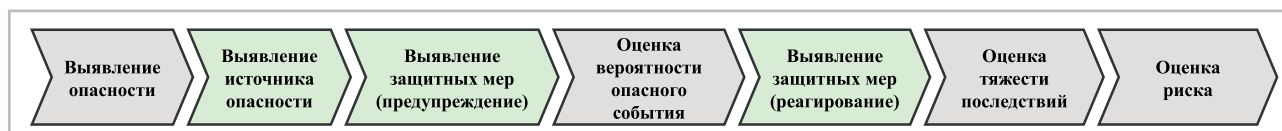


Рис. 4 / Fig. 4. Подход к оценке риска на основе защитных мер / Risk assessment approach based on protective measures

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

рует два значимых фактора, непосредственно влияющих на уровень риска: источник опасности и наличие защитных мер (барьеров), направленных на снижение вероятности возникновения опасного события и тяжести его последствий (рис. 4).

Выявление опасности является первым важным шагом процедуры оценки риска, вторым – выявление источника опасности, т.е. объекта (оборудование, механизм, материал и т.д.), который содержит эту опасность. Источник (носитель) опасности позволяет локализовать воздействие опасности как в пространстве, так и во времени, а наличие защитных барьеров (мер) на пути распространения опасности позволяет понять, насколько может быть снижена вероятность опасного события или тяжесть его последствий.

Другими словами, предлагается отказаться от неопределенного критерия вероятности возникновения опасного события (табл. 2) и перейти к оценке вероятности на основе оценки эффективности защитных мер. Представим, что у нас есть источник какой-то опасности, который мы можем измерить, например, дизельный генератор, который производит шум. Предположим, что у источника опасности отсутствуют какие-либо защитные меры, блокирующие негативное воздействие шума на человека. Пусть измеренное значение показателя шума в этих условиях равно S_1 . Далее установим защитный шумопоглощающий кожух на источник опасности и измерим уровень шума S_2 с установленным защитным кожухом. Полученные данные позволяют оценить эффективность¹⁶ защитной меры (шумопоглощающего кожуха) по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{ЗМ}} = \frac{S_1 - S_2}{S_1}. \quad (2)$$

Значение эффективности защитной меры ($\mathcal{E}_{\text{ЗМ}}$) также как и вероятность, является величиной безразмерной и меняется в диапазоне от 0 до 1.

Исходя из этих данных делаем вывод: снижение уровня риска объективно происходит благодаря наличию определенных защитных мер, под которыми следует понимать процедуры ограни-

чения распространения или влияния опасного или вредного производственного фактора (опасности) на человека. Другими словами, реальный уровень риска от конкретной опасности на рабочем месте зависит не от гипотетической статистики о происшествиях, а от наличия конкретных защитных мер от данной опасности на рабочем месте.

Все защитные меры делятся на 2 класса (рис. 4):

1. Предупредительные меры, направленные на недопущение реализации опасности в опасное событие.

2. Меры реагирования, направленные на снижение тяжести последствий после возникновения опасного события (в них входят средства индивидуальной защиты, меры оказания первой помощи, планы действий при чрезвычайных ситуациях, выдача лечебно-профилактического питания, предоставление льгот, компенсаций, страхование и др.). Наличие мер реагирования означает, что человек работает под воздействием опасного или вредного фактора и работодатель предпринимает все необходимые меры для снижения тяжести последствий этого негативного воздействия.

Очевидно, что наиболее эффективный способ управления профессиональными рисками – недопущение возникновения опасных событий.

Следующий шаг – проведение оценки риска в рассматриваемом подходе, для чего нам необходимы значения показателей эффективности для каждой защитной меры ($\mathcal{E}_i$). Если эти значения известны, то для каждой конкретной опасности (точнее, источника опасности) оценку профессионального риска можно рассчитать по формуле:

$$R = E * S, \quad (3)$$

$$\text{где } E = \prod_{i=1}^N (1 - \mathcal{E}_i). \quad (4)$$

Здесь E – совокупная эффективность всех защитных мер, установленная для конкретной опасности (важно заметить, что все множители, т.е. показатели эффективности защитных мер, участвующие в произведении (4), должны быть независимы друг от друга), $\mathcal{E}_i$ – эффективность i -ой защитной меры, а N – общее количество защитных мер для опасности; S – ожидаемая тяжесть последствий от конкретной опасности.

¹⁶ Понятие «эффективность» используется в общераспространенном смысле как отношение полезного результата к общему вкладу.

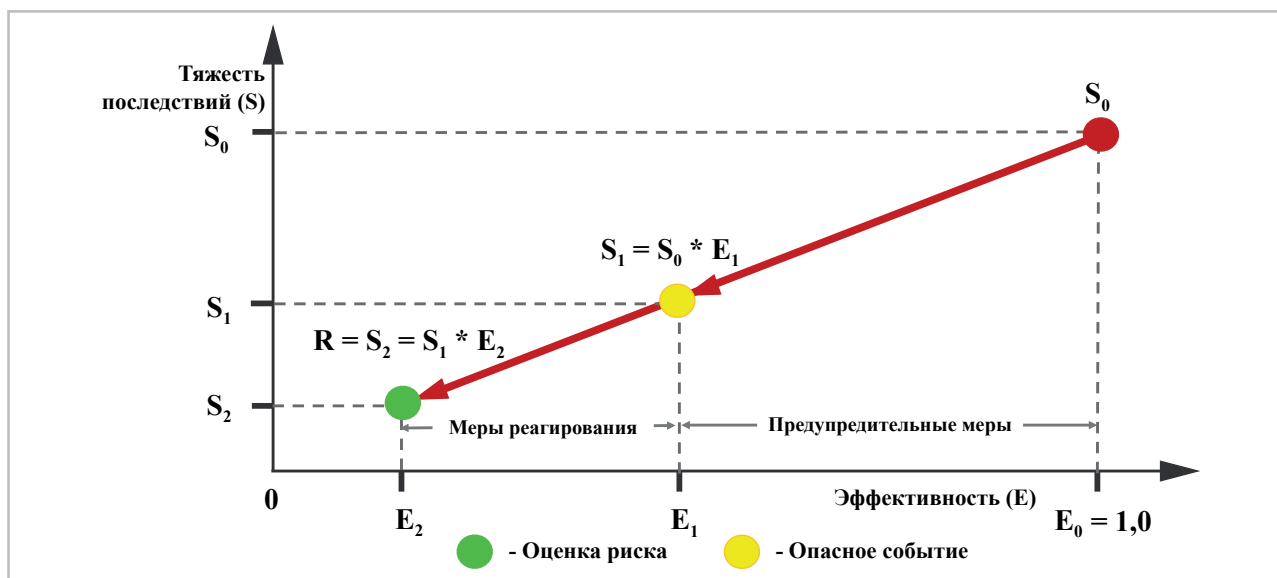


Рис. 5 / Fig. 5. Воздействие защитных мер на оценку риска / Impact of protective measures on risk assessment

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

В выражении (3) значение тяжести последствий (S) должно оцениваться без учета защитных мер, т. е. при полном их отсутствии.

С математической точки зрения разделение защитных мер на два класса не имеет значения, поскольку все совершаемые математические операции по оценке риска относятся к операции умножения. Но с методической точки зрения такое разделение важно для более точного понимания свойств защитных мер: так их предупредительная часть направлена на недопущение возникновения опасного события, а другая – СИЗ и другие меры реагирования – на снижение тяжести последствий после возникновения опасного события. Общая схема воздействия защитных мер на снижение уровня риска показана на рис. 5.

К сожалению, значения оценки эффективности различных защитных мер для неизмеримых факторов невозможно получить так же просто, как это было сделано в примере с шумом, но их можно оценить экспертным путем, руководствуясь иерархией эффективности защитных мер. Известно, что по уровням надежности (эффективности) все защитные меры (меры снижения уровня профессиональных рисков или контроля уровня профессиональных рисков) делятся на 5 групп от наиболее эффективных к наименее эффективным¹⁷:

- исключение опасной или вредной работы (процедуры, процесса, сырья, материалов, оборудования и т. п.);

- замена опасной работы (процедуры, процесса, сырья, материалов, оборудования и т. п.) менее опасной;
- реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;
- реализация административных методов;
- использование средств индивидуальной защиты.

Руководствуясь иерархией надежности (эффективности) защитных мер можно экспертным путем отнести любую защитную меру к той или иной группе и оценить уровень ее эффективности E_i в диапазоне от 0 до 1 (1 – максимальная эффективность, которая исключает возможность возникновения опасного события или любое негативное воздействие на жизнь и здоровье человека, 0 – отсутствие защитных свойств у защитной меры). Значения оценок эффективности для каждой защитной меры определяются однократно (расчетным путем или на основании экспертного заключения) и далее не меняются в процессе оценки рисков. В случае изменения оценки эффективности какой-либо защитной меры оценка рисков пересчитывается для всех рисков, в которых использовалась данная защитная мера. Полученные таким образом оценки эффективности каждой защитной меры группируются в таблицу, на основании которой проводится оценка профессионального риска.

Для иллюстрации вышесказанного в приложении 1 приведены «Примерные значения коэффициентов эффективности для отдельных защитных мер». Очевидно, что по мере совершенствования наших знаний эти оценки будут уточняться.

¹⁷ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 декабря 2021 г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков» URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_406016/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddd518/

Таблица 6 / Table 6

Реестр (перечень) категорий защитных мер / Register (list) of categories of protective measures

Группа защитных мер/Group of protective measures	Результативность* защитной меры/ Effectiveness* of protective measure	Остаточная вероятность реализации опасности/ Residual probability of hazard occurrence
Исключение опасности (опасного объекта, ситуации или действия)	1,0	0
Снижение уровня опасного фактора в источнике опасности до безопасного уровня	От 0,9 до 1,0	От 0 до 0,1
Применение конструктивных мер, исключающих возможность реализации опасного фактора (включая возможность умышленных действий работника по преодолению защитной меры)	От 0,8 до 0,9	От 0,1 до 0,2
Применение конструктивных мер, исключающих возможность реализации опасного фактора (исключая возможность умышленных действий работника по преодолению защитной меры)	От 0,7 до 0,8	От 0,2 до 0,3
Применение ограждающих, предупреждающих (запрещающих) информационных или сигнальных средств	От 0,6 до 0,7	От 0,3 до 0,4
Обучение и проверка владения работниками безопасными методами и приемами выполнения работ	От 0,5 до 0,6	От 0,4 до 0,5
Выполнение работ по наряду-допуску	От 0,3 до 0,5	От 0,5 до 0,6
Организационные меры: инструктаж, контроль, страховка	От 0,2 до 0,3	От 0,7 до 0,8
Применение мер реагирования: улавливающие сетки (от падения), применение СИЗ	От 0,1 до 0,2	От 0,8 до 0,9
Организация оказания первой помощи	0,1	0,9

* Соответствует используемому в статье понятию «эффективность» ($\mathcal{E}_{\text{зм}}$).

Источник / Source: Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 12.0.011-2017 «Система стандартов безопасности труда. Методы оценки и расчета профессиональных рисков работников железнодорожного транспорта» / National standard of the Russian Federation GOST R 12.0.011-2017 «System of occupational safety standards. Methods for assessing and calculating professional risks of railway transport workers».

Несмотря на достаточную очевидность приведенного выше решения впервые данный подход к оценке рисков на основе анализа и оценки эффективности защитных мер был описан в стандарте¹⁸ [7] и реализован в российском методе ИБТ [8]. Соответствующий реестр (перечень) категорий защитных мер¹⁹ представлен в табл. 6.

Здесь следует сделать замечание, что указанные диапазоны значений в группах достаточно условны, т.к. различные защитные меры, несмотря на принадлежность к какой-либо группе, могут обладать собственными показателями эффективности, отличными от группы, к которой они отнесены. Так, например, эффективность использования изолирующих СИЗ органов дыхания, которая принадлежит к группе применения СИЗ, определяемая условным диапазоном от 0,1 до 0,2 (табл. 6), на самом деле будет иметь значение равное 1,0, поскольку используется автономный источник дыхания. Поэтому значения эффективности каждой конкретной защитной меры должны определяться в контексте их использования.

Для корректного определения отношения к результатам оценки профессионального риска доработаны и расширены рекомендации отношения к риску по трем основным направлениям ответственности работодателя (табл. 7):

- возможность продолжения работы;
- необходимость применения дополнительных мер по управлению риском;
- наличие требований по контролю за проведением работ.

Такая структуризация отношения к риску позволяет работодателю более четко определить свои дальнейшие действия по управлению рисками и их контролю.

К основным рекомендациям по реализации подхода к оценке профессиональных рисков на основе анализа эффективности защитных мер можно отнести следующие:

1. Исходная оценка тяжести последствий от опасного события должна производиться без учета защитных мер (мер предупреждения и реагирования).
2. Снижение показателей вероятности возникновения опасного события или тяжести последствий обеспечивается путем применения соответствующих защитных мер (предупредительные меры и меры реагирования).
3. Защитные меры рассматриваются применительно к источнику опасности.
4. Объем применения защитных мер должен обеспечивать снижение уровня профессионального риска до приемлемых значений.

Реализация предложенных рекомендаций обеспечивает возможность прослеживания, воспроизводимости и проверки процесса и результатов оценки рисков.

Данный подход позволил усовершенствовать два метода оценки рисков: метод контрольных листов [9] и матричный метод оценки рисков [10], а также

¹⁸ Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 12.0.011-2017 «Система стандартов безопасности труда. Методы оценки и расчета профессиональных рисков работников железнодорожного транспорта» (утв. и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 22 декабря 2017 г. № 2065-ст) URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_288350/

¹⁹ Там же.

Рекомендации по выработке отношения к риску по трем основным направлениям ответственности работодателя / Recommendations for developing risk responses in three key areas of employer responsibility

Диапазон значений риска/ Risk value range	Уровень риска/ Risk level	Отношение к риску/Risk response			
		Показатель приемлемости/ Acceptance index	Возможность продолжения работы/ Possibility of continuing work	Необходимость применения дополнительных мер по управлению риском/Need for additional risk management measures	Требования к контролю за проведением работ/ Requirements for Work Control
0 – 10	Малозначимый риск	Приемлемый	Работы проводятся без ограничений	Дополнительных мер управления по снижению уровня риска не требуется	Соблюдение существующих мер контроля
11 – 19	Малый риск	Практически приемлемый	Работы проводятся без ограничений	Дополнительные меры управления по снижению уровня риска не обязательны, но желательны	Дополнительных мер контроля не требуется, но они желательны
20 – 54	Умеренный риск	Допустимый	Работы проводятся без ограничений	Меры для уменьшения риска необходимы, их проведение необходимо спланировать и провести по графику	Необходимы дополнительные меры контроля
55 – 84	Значительный риск	Ограниченно допустимый	Работы должны быть прекращены. Работы, которые не могут быть прекращены должны проводиться на основании наряд-допусков	Меры по снижению уровня риска обязательны и их проведение необходимо начать срочно	Контроль проведения работ осуществляется согласно наряд-допускам
85 -100	Недопустимый риск	Неприемлемый	Работа в условиях риска должна быть прекращена, и её возобновление возможно только после принятия мер по снижению уровня риска (за исключением работ, предусмотренных распоряжением Правительства РФ от 4 декабря 2021 г. № 3455-р)	Меры по снижению уровня риска обязательны и их проведение необходимо начать незамедлительно	Изоляция или исключение доступа на рабочие места и участки работ с недопустимым уровнем риска

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

формализовать процедуру оценки экономической эффективности мероприятий в области безопасности и охраны труда [11]. Модифицированный матричный метод оценки рисков лег в основу разработанной в ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России автоматизированной информационной системы АИС «РискЛаб»²⁰.

ВЫВОДЫ

Рассмотренный подход к оценке профессиональных рисков на основе анализа эффективности защитных мер является более объективным, прозрачным и контролируемым в отличие от традиционного подхода на основе экспертных оценок и всех других качественных методов. Основные выводы проведенного исследования состоят в следующем:

1. Выявлены две категории опасных и вредных факторов (опасностей) – измеримые и неизмеримые (первую категорию оценивают с помощью специальной оценки условий труда, а вторую – путем оценки профессиональных рисков).

2. Усовершенствована принципиальная схема реализации опасных и вредных факторов (опасностей) в происшествии, которая дополнена опасностями, источниками опасностей и защитными мерами (пирамида причин происшествий).

3. Доказано, что защитные меры являются основным фактором, определяющим уровень профессионального риска.

4. Обосновано, что каждая защитная мера имеет собственный показатель эффективности снижения вероятности возникновения опасного события или тяжести его последствий и разработаны рекомендации по определению значений этих показателей.

5. Предложенный подход позволяет обоснованно подобрать адекватный набор защитных мер, который обеспечивает снижение уровня профессионального риска до приемлемых значений.

6. На примере метода контрольных листов и матричного метода оценки риска разработаны рекомендации по совершенствованию методов оценки профессиональных рисков.

Важным результатом данного исследования является то, что подход к управлению профессиональными рисками на основе анализа защитных мер позволяет формализовать процедуру оценки рисков, что открывает новые возможности для создания высокоэффективных автоматизированных систем управления рисками. Данный подход также способствует повышению качества подготовки правил охраны труда, инструкций по охране труда и других нормативных правовых и локальных актов охраны труда.

²⁰ Свидетельство Федеральной службы по интеллектуальной собственности о государственной регистрации программы на ЭВМ «Автоматизированная информационная система «Лаборатория риска» (АИС «РискЛаб»)» за № 2024685319 от 30 октября 2024 г.

Примерные значения коэффициентов эффективности для отдельных защитных мер / Approximate values of effectiveness coefficients for individual protective measures

Меры управления профессиональными рисками/Occupational Risk Management	Оценка эффективности (Э)/Measures Evaluation of Effectiveness (Э)
Предупредительные меры	
Полный отказ от использования опасных веществ, материалов, технологий, процедур	1
Передача опасной работы специализированной организации	1
Опасное вещество (материал, фактор, технология, процедура) заменены на не опасные	0,8
Автоматизация технологических операций (процессов) исключающее негативное воздействие на работника опасности	0,9
Механизация технологических операций (процессов), обеспечивающая существенное снижение затрат ручного труда	0,6
Организация дистанционного управления оборудованием	0,9
Технические (конструктивные) защитные меры, препятствующие воздействию опасного фактора на рабочее место (укрепление перекрытий, взрывозащищенные перегородки и т.п.)	0,8
Использование электрических и электромеханических блокировочных устройств	0,6
Изоляция источника опасности (защитное ограждение несъемное сетчатое)	0,7
Стационарное заземление токоведущих частей оборудования и зданий	0,7
Зануление токоведущих частей оборудования и зданий	0,5
Установка стационарных трапов, лестниц	0,5
Освещение, обеспечивающее достаточную видимость элементов оборудования / заготовок и т.д.	0,6
Изоляция источника опасности (съемные защитные ограждения)	0,4
Применение системы блокировочных устройств и замков для блокировки оборудования (например, система LOTO и т.п.)	0,6
Переносные устройства заземления, зануления	0,4
Защитные ограждения токоведущих частей (съемные защитные ограждения)	0,4
Мобильные средства механизации погрузочно-разгрузочных работ	0,2
Нанесение противоскользящих средств (опилок, антиобледенительных средств, песка) или съемных противоскользящих дорожек, ковриков, лент и т.д.	0,3
Организационные мероприятия	
Разработка схем путей передвижения сотрудников, исключающих маршруты вблизи или под крышами зданий и сооружений	0,3
Рациональная планировка помещений	0,3
Назначение ответственного лица за состоянием элементов оборудования/инструмента	0,05
Защита расстоянием	0,6
Контроль (мониторинг) уровней (концентраций) вредных (опасных) факторов на рабочем месте	0,1
Организация удаления/утилизации отходов производства	0,1
Проведение учебно-тренировочных занятий по действиям в чрезвычайных ситуациях	0,1
Организация специальной системы контроля доступа (входа) в ОЗП	0,2
Организация сигнальщика, наблюдателя при выполнении работ в условиях ограниченной видимости (движение задним ходом и т.п.)	0,5
Организация охраны объекта, пропускной режим	0,3
Принятие решения об ограничении скорости движения транспортных средств и т.д.	0,2
Использование сигнально-ограждающих средства (сигнальная лента)	0,1
Применение систем световой сигнализации (светофоры, световые дорожки, маячки и т.д.)	0,1
Применение систем звукового оповещения и сигнализации, включая сигналы заднего хода на транспортные средства	0,1
Использование визуальных информационных средств (сигнальная разметка), знаков безопасности и т.д.	0,05
Меры реагирующего характера	
Одежда специальная защитная	0,1
Одежда специальная защитная с антипропильными вставками	0,5
Костюмы изолирующие	0,9
СИЗОД изолирующего типа	0,95
Защита временем (сокращение времени работ, дополнительные перерывы и т.п.)	0,2
Установка систем или оборудования для автоматического обнаружения пожара и пожаротушения	0,8
Установка систем дымоудаления	0,5

Меры управления профессиональными рисками/Occupational Risk Management	Оценка эффективности (Э)/Measures Evaluation of Effectiveness (Э)
Коллективные средства защиты (страховочные защитные сетки от падения с высоты, защитные перекрытия, козырьки и т.п.)	0,7
Вакцинация персонала, в целях профилактики инфекционных заболеваний	0,05
Организация страхования от НС на производстве и профзаболеваний	0,05
Обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием	0,1

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

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Мажженов С.А. Новая концепция управления охраной труда на основе риск-ориентированного и процессного подходов // *Экономика труда*. 2022;9(9):1371–1388.
2. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль. М.: Дело, 2003. 360 с.
3. Талеб Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. М.: Азбука, 2024. 736 с.
4. Heinrich H.W. Industrial accident prevention: A scientific approach. 4th Ed. New York: McGraw-Hill Inc., 1959. 480 p.
5. Захаров П., Пересыпкин С. Культура безопасности труда: Человеческий фактор в ракурсе международных практик. М.: Интеллектуальная литература, 2019. 128 с.
6. Фасмер М. Этимологический словарь русского языка. В 4 томах, т. 2: Е-Муж. М.: Астрель: АСТ, 2007. 671 с.
7. Федорец А.Г. Практическая реализация современных принципов риск-менеджмента в национальном стандарте ГОСТ Р 12.0.011-2017 // *Безопасность и охрана труда*. 2018;4(77):10–15.
8. Федорец А.Г. Качественные и количественные методы оценки величины риска // *Безопасность и охрана труда*. 2021;(4):24.
9. Мажженов С.А. Оценка и управление профессиональными рисками на основе модифицированного метода контрольных листов // *Экономика труда*. 2023;10(12):2145–2156.
10. Мажженов С.А., Товстий М.А. Модифицированный матричный метод для оценки профессиональных рисков // *Экономика труда*. 2023;10(11):1759–1780.
11. Мажженов С.А. Формализованный подход к оценке экономической эффективности мероприятий по охране труда // *Экономика труда*. 2022;9(8):1295–1306.

REFERENCES

1. Mazhkenov S.A. A new concept of occupational safety management based on risk-based and process-based approaches. *Labor Economics*. 2022;9(9):1371–1388. (In Russ.).
2. Knight F.H. Risk, uncertainty and profit. M.: Delo, 2003. 360 p.
3. Taleb N. The Black Swan. Under the sign of unpredictability. M.: ABC, 2024. 736 p.
4. Heinrich H.W. Industrial accident prevention: A scientific approach. 4th Ed. New York: McGraw-Hill Inc., 1959. 480 p.
5. Zakharov P., Peresypkin S. Occupational safety culture: The human factor from the perspective of international practices. M.: Intellectual literature, 2019. 128 p. (In Russ.).
6. Fasmer M. Etymological dictionary of the Russian language. In 4 volumes, vol. 2: E-Man. M.: Astrel: AST, 2007. 671 p. (In Russ.).
7. Fedorets A.G. Practical implementation of modern principles of risk management in the national standard GOST R 12.0.011-2017. *Occupational Safety and Health*. 2018;4(77):10–15. (In Russ.).
8. Fedorets A.G. Qualitative and quantitative methods of risk assessment. *Occupational Safety and Health*. 2021;(4):24–3. (In Russ.).
9. Mazhkenov S.A. Assessment and management of professional risks based on a modified checklist method. *Labor Economics*. 2023;10(12):2145–2156. (In Russ.).
10. Mazhkenov S.A., Tovstiy M.A. Modified matrix method for assessing occupational risks. *Labor Economics*. 2023;10(11):1759–1780. (In Russ.).
11. Mazhkenov S.A. A formalized approach to assessing the economic effectiveness of labour protection measures. *Labor Economics*. 2022;9(8):1295–1306. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Серик Абзалович Мажженов – кандидат физико-математических наук, ведущий научный сотрудник Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Serik A. Mazhkenov – Cand. Sci. (Phys. & Math.), Leading Researcher, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-4658-5502>
samazhkenov@vcot.info

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 19.07.2024; после рецензирования 21.08.2024, принята к публикации 26.08.2024.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 19.07.2024; revised on 21.08.2024 and accepted for publication on 26.08.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-85-93

УДК 331.46; 331.48

JEL J28

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОКРАЩЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА: ОЦЕНКА ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РОЛЬ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ

М.С. Москвина

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Актуальность и научная новизна работы состоят в выявлении корреляционных зависимостей между причинами производственного травматизма, выявленными проблемами в области охраны труда в организациях региона и реализуемыми мероприятиями по улучшению условий и охраны труда в разрезе субъектов РФ. **Цель** исследования – оценка эффективности этих мероприятий для решения основных выявленных проблем в области охраны труда. **В результате** была подтверждена гипотеза о том, что количество реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда соответствует актуальности и значимости проблем в этой сфере. Полученные **выводы** могут быть использованы для разработки рекомендаций и инструментов, с помощью которых специалисты выберут именно те мероприятия по улучшению условий и охраны труда, которые актуальны и безусловно необходимы как для конкретных организаций региона, так и отрасли в целом.

Ключевые слова: производственный травматизм; причины несчастных случаев; охрана труда; проблемы в области охраны труда; мероприятия по охране труда; вопросы охраны труда.

Для цитирования: Москвина М.С. Реализация мероприятий по сокращению производственного травматизма: оценка их эффективности и роль региональных органов управления. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):85-93. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-85-93.

ORIGINAL PAPER

EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF MEASURES TO REDUCE OCCUPATIONAL INJURIES AND THE ROLE OF EXECUTIVE LABOR AUTHORITIES

M.S. Moskvina

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The paper's relevance and scientific novelty consist of identifying correlations between the causes of occupational injuries, challenges in labor protection in regional organizations, and measures implemented to improve working conditions and occupational safety in the regions of the Russian Federation. **The purpose** of the study is to assess the effectiveness of these measures to solve the main identified problems in the field of occupational safety. As a **result**, the hypothesis was confirmed that the number of measures implemented to improve working conditions and labor protection by the executive labor authorities of the regions of the Russian Federation corresponds to the relevance and significance of the problems in this area. **The findings** can be used to develop recommendations and tools for improving the targeted approach to the selection of measures to improve working conditions and safety for specific organizations in the region and the industry as a whole.

Keywords: occupational injuries; causes of accidents; occupational safety; problems in the field of occupational safety; occupational safety measures; issues of labor protection.

For citation: Moskvina M.S. Evaluating the effectiveness of measures to reduce occupational injuries and the role of executive labor authorities. *Social and labor research*. 2024;57(4):85-93. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-85-93.

ВВЕДЕНИЕ

Предметом исследования стали результаты ежегодного мониторинга условий и охраны труда за 2023 г.¹, что позволило при анализе полу-

ченных данных не только всесторонне оценить эффективность государственного управления в этой сфере, но и разработать комплекс адресных рекомендаций по его совершенствованию.

Важно заметить, что межведомственные мероприятия, которые проводят региональные органы по охране труда совместно с профильными

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 марта 2022 г. № 101 «О проведении общероссийского мониторинга условий и охраны труда». [Электронный ресурс]. – URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2227> (дата обращения: 03.07.2024).

территориальными министерствами, в значительной степени способствуют снижению (предупреждению) несчастных случаев. Например, анализ материалов расследований несчастных случаев в ограниченных и замкнутых пространствах показывает, что в тех субъектах РФ, где реализуются подобные меры, фиксируется снижение или их полное отсутствие. Там же где эта работа не проводится, подобные инциденты, в том числе групповые и со смертельным исходом – не редкость, при этом в некоторых регионах фиксируется их ежегодное увеличение [1].

Поскольку анализ публикаций на эту тему [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8] показал, что изучение корреляционных зависимостей между причинами производственного травматизма, выявленными проблемами в области охраны труда на предприятиях и реализуемыми мероприятиями по улучшению условий и охраны труда довольно мало освещается в зарубежной и, к сожалению, в отечественной научной литературе, необходимость анализа мероприятий и разработки новых подходов к повышению эффективности государственного управления охраной труда на региональном уровне (чему и посвящено наше исследование) как никогда актуальна.

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ПРОГРАММНЫМИ ДОКУМЕНТАМИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РФ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Обычно эти мероприятия реализуются в рамках двух основных направлений: «Реализация превентивных мер для снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, включая улучшение лечебно-профилактического обслуживания и обеспечение современными высокотехнологичными средствами индивидуальной и коллективной защиты рабочего населения» и «Информационное обеспечение и пропаганда охраны труда», являющихся компонентами региональных типовых программ, за исключением Владимирской, Орловской и Ульяновской областей, а также Республики Бурятия. Как правило, такие программы состоят из шести (реализуются в 40 субъектах РФ) и пяти направлений (реализуются в 24 субъектах РФ).

Доля регионов, выполнивших все запланированные мероприятия на 2023 г., колеблется от 56,5% до 94,1%² в зависимости от направления и

следующих показателей реализации: выполнено, выполнено частично, не выполнено, не предусмотрено (рис. 1).

Цель профилактических мероприятий, связанных с сокращением производственного травматизма и реализуемых региональными органами по охране труда, состоит не просто в устранении основных причин несчастных случаев с тяжелыми последствиями, а в создании необходимого уровня системы управления охраной труда с учетом риск-ориентированного подхода к обеспечению производственной безопасности с помощью раннего выявления, оценки и управления профессиональными рисками.

Такой подход позволит сократить производственный травматизм, обеспечить необходимый уровень мотивации и культуры труда работников, довести санитарно-бытовое, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с нормативными требованиями, что, в свою очередь, снизит количество занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями.

Какие самые распространенные причины несчастных случаев с тяжелыми последствиями были зафиксированы в РФ и каждом федеральном округе в 2023 г.? Согласно данным мониторинга – неудовлетворительная организация производства работ, нарушение правил дорожного движения, нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда, нарушение технологического процесса (рис. 2).

Организационные проблемы – наиболее распространенный вид недостатков в сфере охраны труда, преобладающий в 7 из 8 федеральных округов РФ (кроме Уральского федерального округа, где преобладают технико-технологические проблемы) (рис. 3). Вторым по распространенности является экономический тип проблем и третьим – социально-психологического характера.

Реализуемые мероприятия, представленные во всех 8 федеральных округах, преимущественно имеют организационный и информационно-просветительский характер (рис. 4). Весьма незначительно количество социально-психологических мероприятий.

В табл. 1 предложена классификация мероприятий, направленных на минимизацию (устранение) причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, с учетом основных проблем, выявленных в регионах, которые напрямую связаны с улучшением условий

² Результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации в 2023 году. Москва, 2024. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – URL: <https://eiset.rosmintrud.ru/monitoring-uslovij-okhrany-truda> (дата обращения: 02.07.2024).

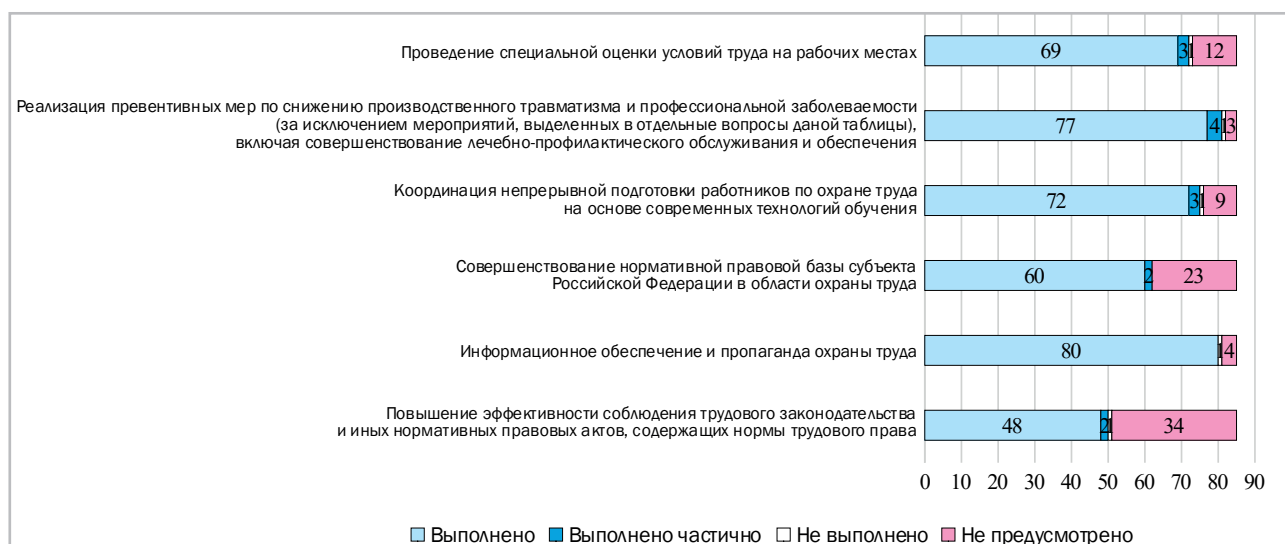


Рис. 1 / Fig. 1. Распределение субъектов РФ по уровню выполнения плана основных мероприятий по улучшению условий и охраны труда за 2023 г. / Distribution of the regions of the Russian Federation based on their progress in implementing the main measures to improve working conditions and safety in 2023

Источник / Source: составлено автором по результатам мониторинга / compiled by the author based on the monitoring results.

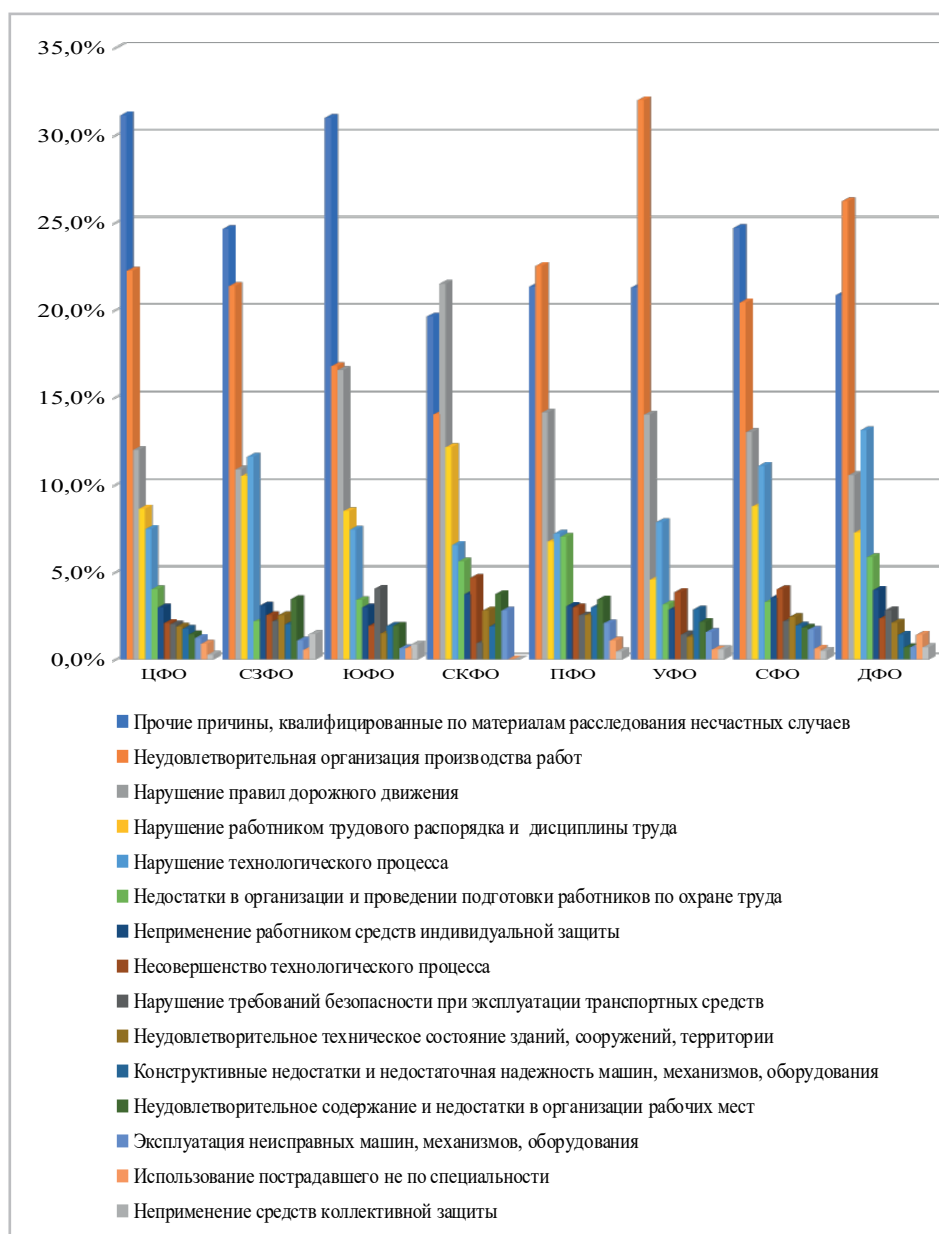


Рис. 2 / Fig. 2. Распределение несчастных случаев с тяжёлыми последствиями по причинам происшествий в федеральных округах РФ в 2023 году (по данным органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда) / Distribution of accidents with severe consequences by causes in the regions of the Russian Federation in 2023 (according to the data of the executive labor authorities of the regions of the Russian Federation)

Источник / Source: составлено автором по результатам мониторинга / compiled by the author based on the monitoring results.

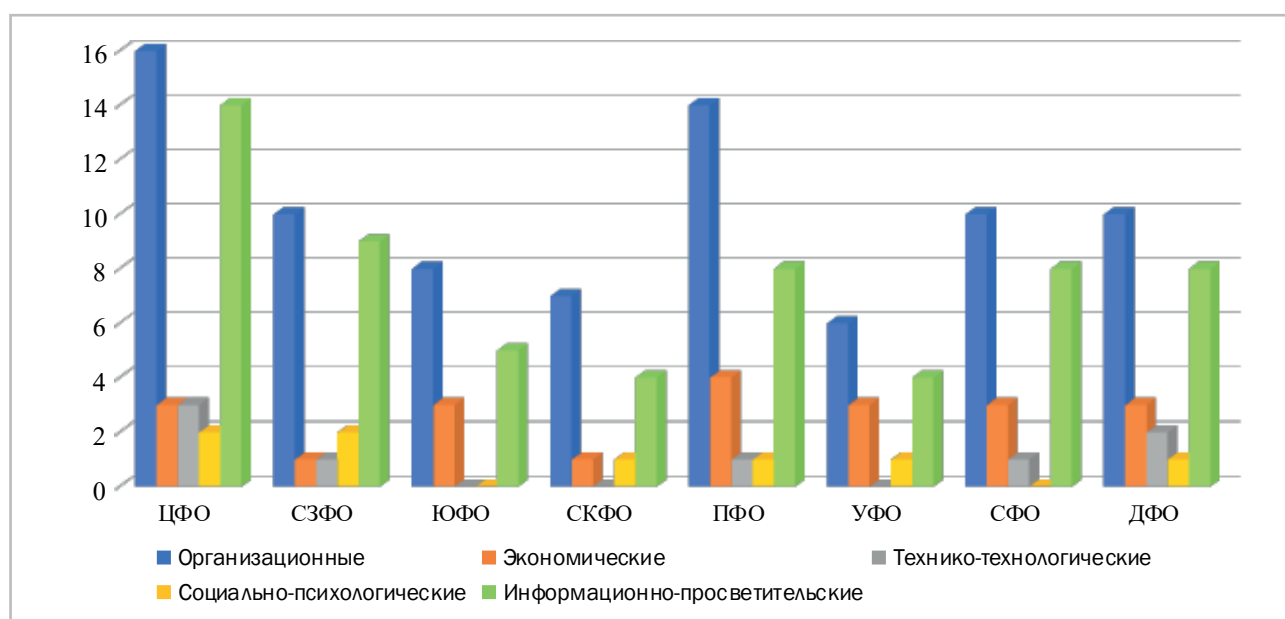
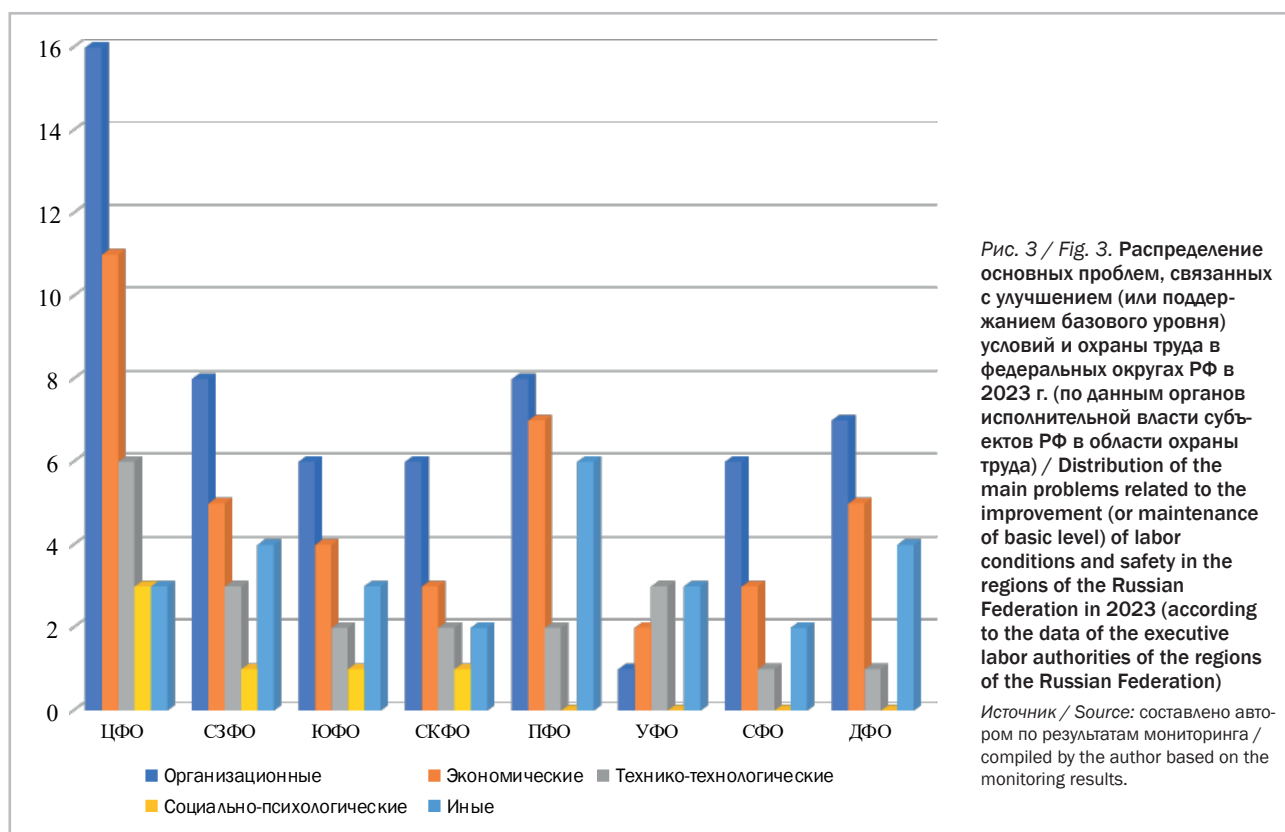


Рис. 4 / Fig. 4. Распределение проводимых профилактических мероприятий, направленных на минимизацию (устранение) причин производственного травматизма и профзаболеваемости, с учетом выявленных основных (ключевых) причин в федеральных округах РФ в 2023 г. (по данным органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда) / Distribution of preventive measures aimed at minimizing (eliminating) the causes of occupational injuries and occupational diseases, taking into account the identified main causes in the federal districts of the Russian Federation in 2023 (according to the data of the executive labor authorities of the regions of the Russian Federation)

Источник / Source: составлено автором по результатам мониторинга / compiled by the author based on the monitoring results.

и охраны труда. Все выявленные проблемы и проводимые мероприятия разделены на 5 групп: экономические, организационные, социально-психологические, технико-технологические, информационно-просветительские (относятся только к мероприятиям), а также иные.

В ряде субъектов РФ организация и результаты мероприятий, которые предпринимаются региональными органами по охране труда в целях комплексного решения трудоохранных проблем, получили высокую оценку. Так, в Алтайском крае, где уровень финансирования мероприятий по ох-

Таблица 1 / Table 1

Мероприятия, направленные на минимизацию (устранение) причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости с учетом выявленных основных проблем / Measures aimed at minimizing (eliminating) the causes of occupational injuries and occupational diseases, taking into account the identified main problems

Проблемы в области охраны труда / Labor protection problems	Мероприятия по улучшению условий и охраны труда / Measures to improve working conditions and safety
Экономические:	Экономические:
Недостаточный уровень финансирования мероприятий по охране труда в организациях	Государственная программа финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в рамках Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний»
Недостаток эффективного и осуществимого экономического механизма, способного мотивировать работодателей обеспечивать безопасные условия труда на рабочих местах	Финансирование мероприятий по охране труда (+ компенсации работникам за тяжелые работы во вредных и (или) опасных условиях труда)
Финансовая нестабильность организаций, особенно в сфере малого и среднего бизнеса. Отсутствие четко проработанного и эффективного экономического механизма, стимулирующего работодателей к безусловному соблюдению требований законодательства об охране труда	Рациональное распределение фин.средств, выделяемых на охрану труда в организациях
Организационные:	Организационные:
Отсутствие эффективного внутриведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства в муниципальных образованиях	Мониторинг состояния условий труда и охраны труда, анализ выявленных недостатков на заседаниях рабочей группы по охране труда и безопасности производства, входящей в состав трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также осуществление контроля за выполнением запланированных мероприятий
Наличие организаций, на рабочих местах которых не проведена СОУТ	Проведение мониторинга СОУТ на рабочих местах в организациях
Пассивное отношение к организации охраны труда собственников и руководителей звеньев всех уровней	Профилактические мероприятия, направленные на минимизацию (устранение) причин производственного травматизма и профзаболеваемости с учетом выявленных основных (ключевых) причин
Незнание руководителями организаций действующих нормативных правовых актов в сфере охраны труда и производственной безопасности	Проведение регулярных тематических межведомственных совещаний органами по труду с работодателями региона с привлечением представителей Государственной инспекции труда
Отсутствие или недостаточный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах со стороны работодателя	Проведение в установленном порядке работ по проведению СОУТ, ОПР в организациях региона
Не обеспечение работников сертифицированными СИЗ, СКЗ	Содействие в вопросах обеспечения СИЗ, СКЗ; осуществление контроля (государственный, ведомственный, профсоюзный) за соблюдением работниками требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины на рабочих местах, в том числе правильностью применения работниками СИЗ и СКЗ
Не проведение в организациях медицинских осмотров	Проведение комплексного профилактического обследования работающего населения и обязательных периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах ВПФ (ОПФ)
Непроведение либо низкое качество проведения и формализм при организации обучения и проверки знаний по охране труда	Мониторинг обучения по охране труда руководителей и специалистов организаций, взаимодействие с учебными центрами
Недостаточная результативность функционирования СУОТ и надзора за производственной деятельностью	Содействие работодателям в разработке и внедрении СУОТ, программ «нулевого травматизма»
Социально-психологические:	Социально-психологические:
Недостаточно высокий уровень осведомленности и сознательности среди работников о трудовом законодательстве в части нарушений и соблюдения безопасных условий труда	Разработка и внедрение системы мотивации работников к безопасному поведению
Повышенные психоэмоциональные нагрузки на работников	Применение рациональных режимов труда и отдыха
Технико-технологические:	Технико-технологические:
Недостаточная экономическая заинтересованность работодателей в модернизации производства, оборудования, технологических процессов с целью улучшения условий и охраны труда работников	Содействие внедрению современной высокотехнологичной продукции и технологий, способствующих улучшению условий и охраны труда
Наличие на предприятиях значительной доли изношенного технологического оборудования	Модернизация оборудования
Замедленные темпы модернизации предприятий, недостаточная механизация технологических процессов на предприятии	Автоматизация и механизация процесса при наличии вредных условий труда
Использование оборудования и виброинструментов, генерирующих повышенный уровень шума и вибрации	Технические решения по снижению шума, вибраций
Иное:	Информационно-просветительские:
Отсутствие или низкий уровень информирования работодателей и работников по вопросам охраны труда, включая изменения в соответствующем законодательстве	Информирование работодателей по вопросам условий труда и охраны труда (организация месячников по охране труда, обучение путем проведения различных семинаров, вебинаров, совещаний, конференций, форумов и круглых столов)
Низкий уровень эффективности системы медико-профилактического обслуживания работающих граждан, которая направлена на профилактику профзаболеваний	Разработка и внедрение корпоративных программ укрепления здоровья

Проблемы в области охраны труда / Labor protection problems	Мероприятия по улучшению условий и охраны труда / Measures to improve working conditions and safety
Особенности производства, связанные с повышенной травмоопасностью и наличием трудноустраняемых вредных производственных факторов	
Отсутствие центров профессиональной патологии	
Отсутствие законодательно закрепленных полномочий органов местного самоуправления в этой сфере в отношении полного круга организаций, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования	
Отсутствие отраслевого принципа государственного управления охраной труда	

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

ране труда в организациях, в том числе в предпринимательской сфере, был явно недостаточным, принята региональная программа финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний в рамках Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», которая помогла предприятиям сэкономить значительные средства на специальную оценку условий труда, медицинские осмотры и СИЗ.

Еще совсем недавно в регионе было немало и организационных проблем, возникающих зачастую из-за недостаточного внимания отдельных руководителей органов местного самоуправления к вопросам охраны труда работающих:

- во многих бюджетных учреждениях региона (детских садах, средних общеобразовательных школах, учреждениях культуры и спорта) своевременно не проводилась специальная оценка условий труда;
- не во всех средних и малых по численности коллективах была организована работа внутрифирменных аттестационных комиссий по обучению и проверке знаний всего персонала, сформирована система административно-общественного контроля за соблюдением требований охраны труда и производственной безопасности, а также по управлению профессиональными рисками;
- имелись проблемы с организацией обучения на местах, в том числе проведения стажировок, инструктажей по охране труда;
- в муниципальных образованиях не была выстроена система внутриведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства.

В связи с отсутствием должного контроля со стороны муниципальных органов власти вопросы, связанные с организацией проведения на всех региональных предприятиях внутреннего обучения, инструктажей по охране труда всех

работников, периодических медицинских осмотров работников, обеспечением их необходимыми сертифицированными СИЗ, не были решены до конца.

В настоящее время для решения проблем организационного характера в Алтайском крае проводятся организационно-технические, санитарно-гигиенические и другие мероприятия, направленные на повышение эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства. В целях повышения эффективности системы муниципального управления охраной труда в городских округах и муниципальных районах (округах) Алтайского края 1 раз в квартал ежегодно проводится мониторинг состояния условий и охраны труда. Выявленные недостатки в системе муниципального управления охраной труда периодически рассматриваются на заседаниях рабочей группы по охране труда. По результатам оценки деятельности муниципальных образований формируется их рейтинг.

Для Амурской области в большей степени характерны проблемы регулирования – правовые, социальные, организационные, экономические, которые, как правило, минимизируются или ликвидируются полностью с помощью их актуализации и совершенствования. Например, существующую экономическую проблему – недостаточное финансирование работодателями мероприятий по улучшению условий и охраны труда здесь решают с помощью разработанных в регионе экономических механизмов: финансирования мероприятий по охране труда на основе детально прописанного и утвержденного плана; стимулирования работодателей к внедрению более совершенных средств охраны труда; повышения экономической ответственности работодателей за опасные и (или) вредные условия труда в организации; компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Низкое качество работы административно-технического персонала и недостаточный кон-

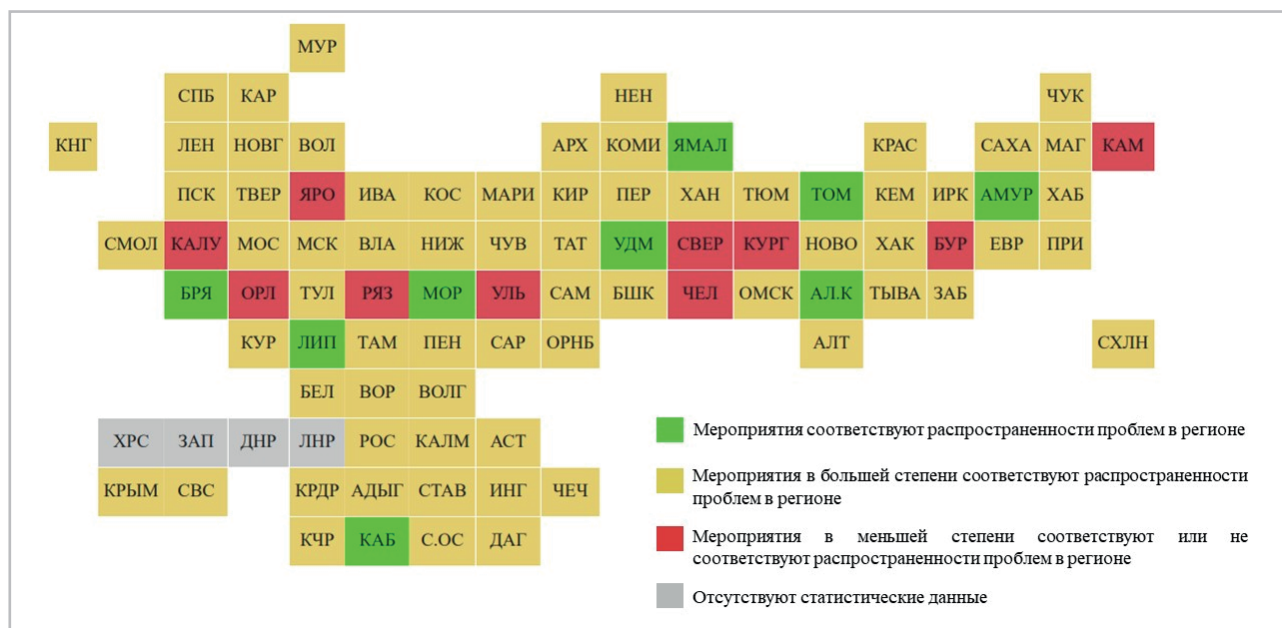


Рис. 5 / Fig. 5. Мероприятия, направленные на минимизацию (устранение) причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости с учетом выявленных основных проблем в разрезе субъектов РФ / Measures aimed at minimizing (eliminating) the causes of occupational injuries and occupational diseases, taking into account the identified main problems in the regions of the Russian Federation

Источник / Source: составлено автором по результатам мониторинга / compiled by the author based on the monitoring results.

троль работодателей и ответственных лиц за состоянием условий труда на рабочих местах являются основными факторами, влияющими на высокий уровень производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Брянской области. Например, здесь длительное время работодатели не принимали меры по борьбе с так называемой вибрационной болезнью, причиной которой является превышение предельно-допустимых уровней воздействия производственной вибрации по причине использования виброопасного ручного пневмоинструмента. Для минимизации (устранения) причин этого и других профзаболеваний, а также производственного травматизма проводятся следующие организационные и технико-технологические мероприятия: при наличии вредных условий труда автоматизируются и механизмируются многие производственные процессы; осуществляется своевременное реагирование на обращение работников и рассмотрение жалоб относительно условий труда на рабочих местах; проводятся работы по снижению (устранению) ВПФ (ОПФ) на производстве с целью обеспечения безопасных условий труда; проводятся обязательные периодические медицинские осмотры работников при приеме на работу. Проводятся также профилактические мероприятия в форме бесед и онлайн-совещаний.

Региональные работодатели все чаще и активнее участвуют во всероссийских, областных

и муниципальных конкурсах по охране труда и социальному партнерству, конкурсах профессионального мастерства. Процесс же подготовки конкурсных документов не только способствует самопроверке и актуализации локальных нормативных актов по охране труда, но и также обмену передовым опытом в области разработки и применения инновационных методов и подходов в производственной и корпоративной деятельности, в организации работ по охране труда и воспитании культуры безопасного труда в рабочих коллективах.

Однако не во всех субъектах РФ те или иные проблемы в сфере охраны труда решаются столь же оперативно и профессионально. Так, в Камчатском крае, где преобладают экономические проблемы, например, в виде несовершенной системы мер экономической мотивации работодателей (преимущественно из числа рыбопромышленников), поскольку их прибыль от интенсивного ведения промысловых работ (в том числе с нарушениями требований охраны труда, особенно во время сезонной путины) несоизмеримо выше затрат на ликвидацию ущерба от несчастных случаев на производстве. При этом экономические мероприятия в регионе отсутствуют, проводятся только профилактические организационные и информационно-просветительские мероприятия (содействие обеспечению проведения специальной оценки условий труда и профессиональных рисков; проведение тематиче-

ческих семинаров-совещаний, круглых столов по охране труда с руководителями и специалистами организаций с подготовкой методических и информационных материалов; организация работы «горячей линии» в целях информирования и консультирования по вопросам охраны и условий труда).

В Орловской области, где в сфере охраны труда немало экономических (недостаточное финансирование мероприятий по охране труда) и технико-технологических проблем (большая доля износа основных средств), основное внимание уделяется организационным мероприятиям, например, таким как обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда; все виды инструктажей по охране труда и противопожарных инструктажей; медицинские осмотры; тренинги.

Такая же картина в Курганской области, где в качестве основного вида проблем заявлены технико-технологические, а именно недостаточные темпы обновления производственного оборудования и промышленных технологий, оказывающих наибольшее влияние на условия труда в организациях обрабатывающей промышленности, строительства, оказания услуг по производству и передаче тепла, а также водораспределению и водоотведению. Однако вместо соответствующих профилю проблем мероприятий здесь проводятся лишь организационные (мониторинг наличия специалистов по охране труда и (или) служб охраны труда; рекомендации по внедрению на предприятиях концепции «Vision Zero. Нулевой травматизм») и информационно-просветительские мероприятия, включающие семинары, совещания по вопросам предупреждения производственного травматизма, информирование всех субъектов охраны труда о состоянии и причинах производственного травматизма в Курганской области).

Результаты исследования показали, что принимаемые в регионах меры в целом соответствуют наличию соответствующих проблем. Например, преобладание оргмероприятий в целом по РФ коррелирует с уровнем организационных проблем, включая неудовлетворительную организацию производства работ. В то же время большое количество информационно-просветительских мероприятий объясняется необходимостью борьбы с нарушением правил дорожного движения и несоблюдением работниками трудового распорядка и дисциплины труда, т.е. с весьма распространенными причинами несчастных

случаев. Небольшое число социально-психологических мероприятий соотносится с наличием проблем аналогичного характера. В то же время при довольно высоком уровне имеющихся экономических проблем в области охраны труда соответствующие мероприятия осуществляются относительно реже.

На рис. 5 для удобства интерпретации данных мониторинга информация предложена в виде карты РФ, где 89 субъектов РФ представлены в виде одинаковых квадратных плиток с их названиями. Предложенная ранее классификация мероприятий (табл. 1) позволила «привязать» их к регионам и выделить следующим образом. Зеленым цветом отмечены субъекты, где мероприятия соответствуют уровню региональных проблем. По данным 2023 г. в «зеленый список» попали Брянская, Липецкая, Томская, Амурская области, Ямало-Ненецкий автономный округ, Алтайский край, Удмуртская, Кабардино-Балкарская Республики и Республика Мордовия. Регионы, где мероприятия в меньшей степени соответствуют или не соответствуют вовсе распространенности проблем, отмечены красным цветом. По итогам 2023 г. в их число вошли Ярославская, Орловская, Калужская, Рязанская, Ульяновская, Свердловская, Челябинская, Курганская области, Камчатский край и Республика Бурятия. Что касается основной части регионов, где мероприятия в большей степени соответствуют наличию имеющихся проблем, то они окрашены в желтый цвет.

В целом данные, представленные органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, отражают явную корреляцию имеющихся проблем и проводимых мероприятий друг с другом (рис. 5).

ВЫВОДЫ

В целом данные, представленные органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, отражают явную корреляцию между проводимыми мероприятиями, направленными на минимизацию (устранение) причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и выявленными основными проблемами в регионах. Таким образом, в 75 субъектах РФ мероприятия полностью соответствуют либо в большей степени соответствуют распространенности проблем в регионе. Вместе с тем, результаты мониторинга условий и охраны труда, анализ официальной статистики показывают, что показатели производственного

травматизма в последние годы достигли положения плато. Более того, наблюдается значительное замедление темпов его снижения, что означает: предпринимаемые меры повышения безопасности работников уже не приносят должного эффекта.

Результаты исследования могут быть использованы для модернизации механизмов государ-

ственного управления охраной труда с помощью адресного подхода к выбору мероприятий, включающего стимулирование и мотивирование работодателей к внедрению профилактической модели управления охраной труда на уровне предприятий, а также реализацию наиболее эффективных управленческих решений с учетом конкретных проблем и вызовов в данной сфере.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Москвина М.С. Работы в ограниченных и замкнутых пространствах: анализ производственного травматизма и мероприятий по его снижению в субъектах РФ. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):112-122. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-112-122
2. Умнов В.А., Коробова О.С., Михина Т.В. Оценка эффективности программ по улучшению условий и охраны труда // *Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право»*. 2021;3(2):249-259. DOI: 10.28995/2073-6304-2021-3-249-259
3. Самарская Н.А., Ильин С.М. Нормативно-правовое обеспечение охраны труда в Российской Федерации в условиях цифровизации экономики // *Экономика труда*. 2021;8(9):1039-1054. DOI: 10.18334/et.8.9.113563
4. Елин А.М., Соколова А.С. Охрана труда как сфера воздействия на экономику на современном этапе ее развития // *Экономика труда*. 2022;9(6):1097-1110. DOI: 10.18334/et.9.6.114911
5. Кузнецова Е.А., Михина Т.В. Производственный травматизм в РФ: анализ состояния в регионах и по видам экономической деятельности. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):8-15. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-8-15
6. Поляков А.В. Корреляционные связи различных макроэкономических показателей с динамикой производственного травматизма. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):16-25. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-16-25
7. Keefe Anya R., et al. A scoping review to identify strategies that work to prevent four important occupational diseases. *American Journal of Industrial Medicine*. 2020;63(6):490-516.
8. Michaels D., Barab J. The occupational safety and health administration at 50: protecting workers in a changing economy. *American journal of public health*. 2020;110(5):631-635.

REFERENCES

1. Moskvina M.S. Working in confined and enclosed spaces: Analyses of occupational injury rate and measures to reduce it in the constituent entities of the Russian Federation. *Social and Labor Research*. 2023;53(4):112-122. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-112-122 (In Russ.).
2. Umnov, V.A., Korobova, O.S. and Mikhina, T.V. Efficiency assessment of the improvement of working conditions and safety programs. *RSUH/RGGU Bulletin «Economics, Management, Law» Series*. 2021;3(2):249-259. DOI: 10.28995/2073-6304-2021-3-249-259 (In Russ.).
3. Samarskaya N.A., Ilyin S.M. Regulatory and legal support of labour protection in the Russian Federation amidst digitalization of the economy. *Russian Journal of Labor Economics*. 2021;8(9):1039-1054. DOI: 10.18334/et.8.9.113563 (In Russ.).
4. Elin A.M., Sokolova A.S. Occupational safety as a sphere of influence on the economy in modern times. *Russian Journal of Labor Economics*. 2022;9(6):1097-1110. DOI: 10.18334/et.9.6.114911 (In Russ.).
5. Kuznetsova E.A., Mikhina T.V. Occupational injuries in the Russian Federation: Analysis by regions and types of economic activity. *Social and Labor Research*. 2022;46(1):8-15. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-8-15 (In Russ.).
6. Polyakov A.V. Correlation of various macroeconomic indicators with the dynamics of occupational injuries. *Social and Labor Research*. 2022;46(1):16-25. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-16-25 (In Russ.).
7. Keefe A.R., et al. A scoping review to identify strategies that work to prevent four important occupational diseases. *American Journal of Industrial Medicine*. 2020;63(6):490-516.
8. Michaels D., Barab J. The occupational safety and health administration at 50: Protecting workers in a changing economy. *American Journal of Public Health*. 2020;110(5):631-635.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Мария Сергеевна Москвина – младший научный сотрудник Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Maria S. Moskvina – Researcher, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution «All-Russian Research Institute of Labor» of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-0942-0189>
ms_moskvina@vcot.info

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 10.07.2024; после рецензирования 30.07.2024, принята к публикации 09.09.2024.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 10.07.2024; revised on 30.07.2024 and accepted for publication on 09.09.2024. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-94-100

УДК 331.43; 331.48

JEL J81; J28

НОМЕНКЛАТУРА ОПАСНОСТЕЙ В ПРАВИЛАХ ПО ОХРАНЕ ТРУДА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УНИФИКАЦИИ

А.И. Макеев, П.А. Носорев

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обусловлена необходимостью создания единой и понятной системы обозначения опасностей, что позволит улучшить практику охраны труда и повысить уровень безопасности на производстве. **Объект** изучения – правила по охране труда. **Цель** работы – выявление различий и сходств в наименовании, классификации и характеристике опасностей, содержащихся в правилах по охране труда, а также разработка рекомендаций по их унификации. Используются общенаучные **методы** анализа данных, синтеза, сопоставления, индукции и дедукции. **В результате** выявлено отсутствие перечня опасностей в некоторых правилах по охране труда, отмечены терминологические различия в формулировании одних и тех же опасностей в документах, регулирующих трудовую деятельность. Сформулированы предложения по классификации и унификации наименований опасностей. Результаты исследования могут быть использованы для дальнейшего развития нормативно-правовой базы в сфере охраны труда.

Ключевые слова: охрана труда; правила по охране труда; законодательство об охране труда; опасности; вредные и опасные производственные факторы.

Для цитирования: Макеев А.И., Носорев П.А. Номенклатура опасностей в правилах по охране труда: сравнительный анализ и рекомендации по унификации. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):94-100. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-94-100.

ORIGINAL PAPER

NOMENCLATURE FOR HAZARDS IN LABOR PROTECTION REGULATION: COMPARATIVE ANALYSIS AND RECOMMENDATIONS FOR STANDARDIZATION

A.I. Makeev, P.A. Nosorev

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The relevance of the study is due to the need to create a unified and understandable designation system for hazards, which will improve labor protection practices and increase safety at work. **The object** of the research is labor protection rules. **The purpose** of the paper is to identify differences and similarities in the name, classification, and characteristics of hazards contained in labor protection rules, as well as to develop recommendations for their unification. General scientific **methods** of data analysis, synthesis, comparison, induction, and deduction are used. The research **results** revealed the absence of a list of hazards in some labor protection rules and noted terminological differences in the wording of the same hazards in documents regulating labor protection activities. The authors formulated proposals for the classification and unification of hazard names. The results of the study can be used to further develop the regulatory framework in the field of labor protection.

Keywords: labor protection; labor protection rules; labor protection legislation; hazards; harmful and dangerous production factors.

For quoting: Makeev A.I., Nosorev P.A. Nomenclature for hazards in labor protection regulation: Comparative analysis and recommendations for standardization. *Social and labor research*. 2024;57(4):94-100. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-94-100.

ВВЕДЕНИЕ

Обеспечение безопасности труда является одной из ключевых задач в любой сфере производственной деятельности. Для достижения этой цели необходима эффективная система управления рисками, включающая в себя, среди прочего, четкую идентификацию и классификацию опасностей. Современные правила по охране труда

должны опираться на единую систему их обозначения, обеспечивающую понятность и однозначность интерпретации для всех участников процесса.

Однако практика показывает, что в различных нормативных документах, регламентирующих охрану труда, используется разнообразная терминология для описания опасностей, что приво-

дит к несогласованности и неоднозначности их понимания. Отсутствие единой номенклатуры опасностей затрудняет систематизацию, анализ и управление рисками, снижая эффективность профилактических мер и увеличивая риски профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

ОТ АКТУАЛИЗАЦИИ ПОТ ДО КЛАССИФИКАЦИИ И УНИФИКАЦИИ НАИМЕНОВАНИЙ ОПАСНОСТЕЙ

2022 г. стал знаменательным для трудового законодательства Российской Федерации. В этот год произошли важные изменения, направленные на повышение безопасности труда. Ключевым событием стало обновление в ТК РФ раздела X «Охрана труда», в котором были закреплены новые обязанности работодателя, в том числе систематическое выявление опасностей и оценка профессиональных рисков, сфокусированные на предупреждении несчастных случаев в рамках проактивного подхода к управлению безопасностью на производстве [1].

В развитие положений актуализированного раздела X Министерство труда и занятости Российской Федерации выпустило 22 нормативных правовых акта [2]. В частности, вступил в силу Приказ Минтруда России №36 от 31.01.2022, содержащий рекомендации по распознаванию опасностей, которые должен выявлять работодатель¹. В нем приведена примерная классификация опасностей в зависимости от причин их возникновения. Стоит отметить, что данный документ не является единственным, в котором фигурирует перечень потенциальных опасностей, воздействующих на работника. Номенклатура опасностей представлена и в Примерном положении о системе управления охраной труда и в Единых типовых нормах бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты^{2, 3}. Более того, правила по охране труда (ПОТ) также содержат перечни опасностей, способных потенциально реализоваться в сфере регулирования тех или иных правил. Таким образом, в настоящее время отсутствует единый классификатор опасностей – формулировки опасностей в разных нормативных документах отличаются друг от друга, зачастую обозначая одну и

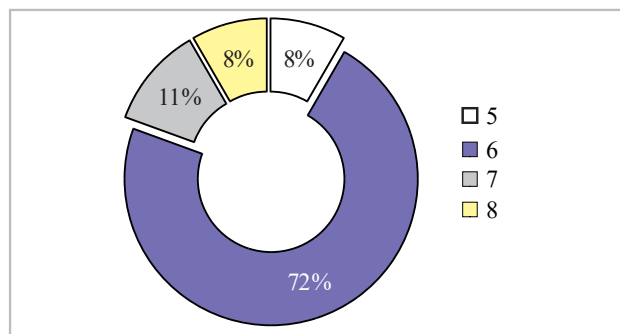


Рис. 1 / Fig. 1. Распределение количества номеров пунктов, содержащих в себе наименование опасностей / Distribution of the number of paragraphs with the names of hazards

Источник / Source: составлено автором на основе анализа правил по охране труда / compiled by the authors based on the analysis of Labor Protection Rules.

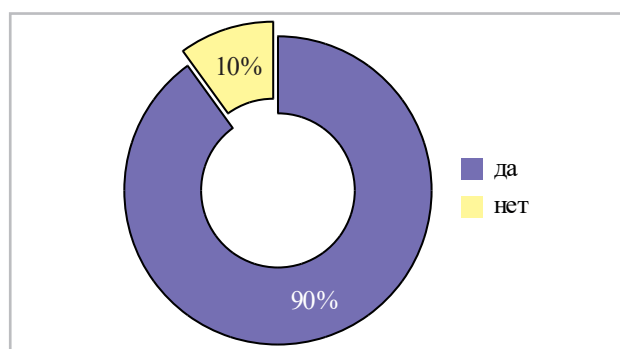


Рис. 2 / Fig. 2. Наличие пункта, содержащего перечень опасностей или ОВДФ / The presence of a paragraph containing a list of hazards or harmful or dangerous production factors

Источник / Source: составлено автором на основе анализа правил по охране труда / compiled by the authors based on the analysis of Labor Protection Rules.

ту же сущность. Это приводит к многочисленным вопросам и непониманию со стороны работодателей, на какой документ опираться и какие наименования использовать во избежание привлечения к административной ответственности со стороны контрольно-надзорных органов. Более того, отсутствие единообразия наименований опасностей приводит к неоправданным временным затратам и усилиям на изучение и применение нормативной базы специалистами по охране труда, в то время как их основной задачей является контроль за безопасностью на производстве. ПОТ, вступившие в силу в 2021 г. и предвосхитившие закрепление риск-ориентированного подхода в законодательстве на уровне Трудового Кодекса, подлежат актуализации в 2025 г. [3]. В рамках данного исследования целесообразно провести анализ ПОТ в разрезе содержащейся в них номенклатуры опасностей для их последующей актуализации.

Одним из первых пунктов, с которым можно ознакомиться при просмотре информации, расположенной в ПОТ, является именно перечень опасностей (рис. 1).

¹ Приказ Минтруда России № 36 от 31 января 2022 г. «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей».

² Приказ Минтруда России № 776н от 29 октября 2021 г. «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

³ Приказ Минтруда России № 767н от 29 октября 2021 г. «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».



Рис. 3 / Fig. 3. Различия в формулировках пункта, содержащего себе перечень опасностей / Differences in the wording of the paragraph containing the list of hazards

Источник / Source: составлено автором на основе анализа правил по охране труда / compiled by the authors based on the analysis of Labor Protection Rules.

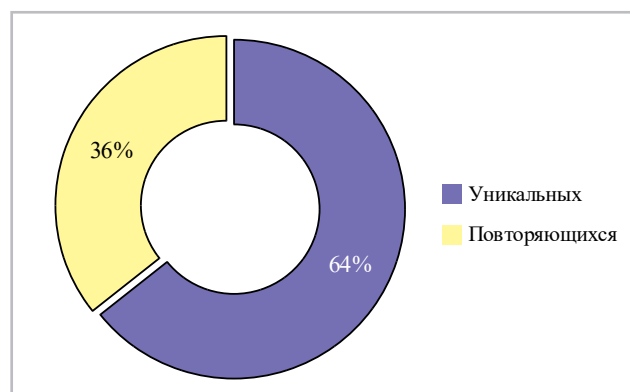


Рис. 4 / Fig. 4. Распределение количества опасностей по уникальным и повторяющимся значениям / Distribution of the number of hazards by unique and repetitive values

Источник / Source: составлено автором на основе анализа правил по охране труда / compiled by the authors based on the analysis of Labor Protection Rules.

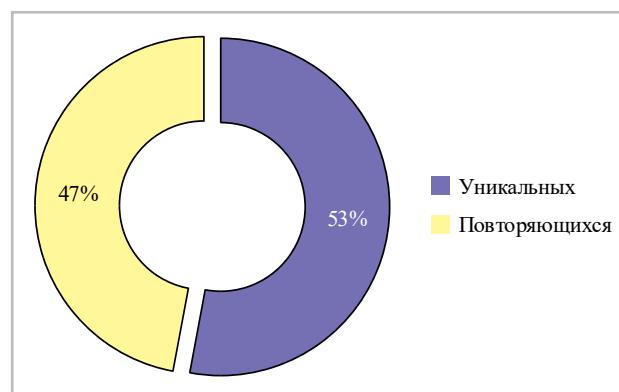


Рис. 5 / Fig. 5. Распределение количества опасностей по уникальным и повторяющимся значениям после ручной обработки / Distribution of the number of hazards by unique and repetitive values after manual processing

Источник / Source: составлено автором на основе анализа правил по охране труда / compiled by the authors based on the analysis of Labor Protection Rules.

При этом, в ходе анализа ПОТ было выявлено, что в отдельных правилах отсутствует пункт, в котором происходит перечисление опасностей, вредных и (или) опасных производственных факторов (рис. 2). В то же время, в оставшихся 36 ПОТ, где присутствует перечень опасностей, формулировка самого пункта может отличаться (рис. 3).

В целях единообразия ПОТ в рамках их предстоящей актуализации⁴ представляется возможным использовать единую формулировку пункта, содержащего перечень опасностей, а также добавить данный пункт в следующие правила по охране труда:

- № 782н ПОТ при работе на высоте;
- № 881н ПОТ в подразделениях пожарной охраны;

- № 886н ПОТ на морских судах и судах внутреннего водного транспорта;
- № 903н ПОТ при эксплуатации электроустановок.

В рамках исследования были проанализированы содержание опасностей (а также вредных и (или) опасных производственных факторов) и их формулировки. Было установлено, что в 36 ПОТ присутствует 563 наименования опасностей, среди которых в ходе машинной обработки (функция исключения дублирований в Microsoft Excel) было выявлено 36% одинаковых по названию (рис. 4).

Однако, после ручной обработки оставшихся 64% уникальных формулировок их доля снизилась до 53% (рис. 5), что объясняется наличием практически одинаковых формулировок, в кото-

⁴ План проведения оценки применения обязательных требований, содержащихся в нормативных правовых актах, на 2025 год (утв. Минэкономразвития России 20.08.2024).

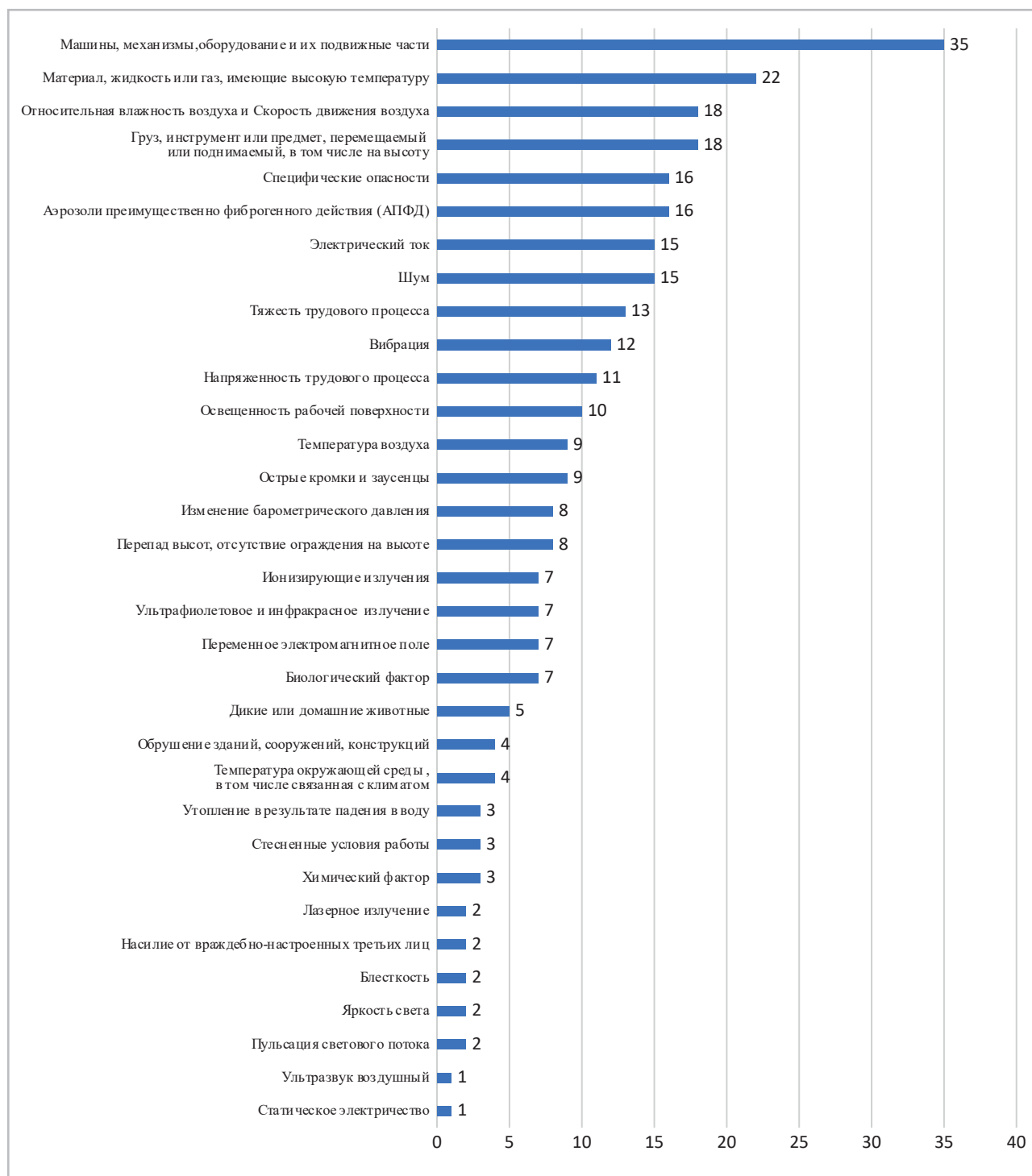


Рис. 6 / Fig. 6. Распределение количества опасностей по семантическим группам / Distribution of the number of hazards by semantic groups

Источник / Source: составлено автором на основе анализа правил по охране труда / compiled by the authors based on the analysis of Labor Protection Rules.

рых одни и те же слова задействованы в различных падежах, а также в единственном или множественном числе.

Более того, оставшиеся 53% уникальных формулировок опасностей, различаясь набором слов и терминов, зачастую подразумевают одну и ту же суть, несут в себе один и тот же смысл. На рис. 6 представлено распределение опасностей по семантическим группам, к которым они относятся.

В качестве примера приведем семантическую группу «Острые кромки и заусенцы», представленную в табл. 1.

Во всех приведенных в табл. 1 формулировках прослеживается одинаковый смысл, который заключается в механическом опасном воздействии на работника острых кромок в результате контакта с ними. Тем не менее, во многих Правилах по охране труда формулировки данной опасности

Таблица 1 / Table 1

**Перечень опасностей в семантической группе «Острые кромки и заусенцы» / List of hazards in the semantic group
"Sharp edges and burrs"**

№ п/п / No	Наименование опасности / Hazards
1	Острые кромки, заусенцы, шероховатости на заготовках, инструментах и оборудовании
2	Острые кромки, заусенцы и шероховатости на поверхности заготовок и изделий, оборудования, инструмента
3	Острые кромки, заусенцы и шероховатость на поверхностях деталей, инструментов и оборудования
4	Острые кромки, заусенцы и шероховатости на поверхности технологического оборудования
5	Острые кромки, заусенцы и шероховатости на поверхности инструмента и технологического оборудования
6	Острые кромки, заусенцы и шероховатости на поверхностях заготовок, инструментов и оборудования
7	Острые кромки, заусенцы и шероховатость на поверхности заготовок, инструмента и технологического оборудования
8	Острые кромки, заусенцы и шероховатости на поверхности оборудования, инструмента
9	Наличие острой кромки, углов, торчащих штырей

Источник / Source: составлено автором на основе анализа правил по охране труда / compiled by the authors based on the analysis of Labor Protection Rules.

Таблица 2 / Table 2

**Предложение по насыщению номенклатуры опасностей отдельных ПОТ / Proposals to expand the nomenclature
for hazards of particular labor protection rules**

№ п/п / No	Наименование семантической группы / Semantic group	Наименование ПОТ / Labor protection rules
1	Обрушение зданий, сооружений, конструкций	№ 833н ПОТ при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования
		№ 753н при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов
		№ 871н на автомобильном транспорте
		№ 872н ПОТ при строительстве, реконструкции, ремонте и содержании мостов
		№ 882н ПОТ при производстве дорожных строительных и ремонтно-строительных работ
		№ 884н при выполнении электросварочных и газосварочных работ
		№ 901н ПОТ при производстве строительных материалов
		№ 644н ПОТ в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при выполнении лесохозяйственных работ
2	Перепад высот, отсутствие ограждений на высоте	№ 746н ПОТ в сельском хозяйстве
		№ 814н при эксплуатации промышленного транспорта
		№ 871н на автомобильном транспорте
		№ 902н при работе в ограниченных и замкнутых пространствах
3	Утопление в результате падения в воду	№ 746н ПОТ в сельском хозяйстве
		№ 758н ПОТ в жилищно-коммунальном хозяйстве
		№ 833н ПОТ при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования
		№ 858н ПОТ при добыче (вылове), переработке водных биоресурсов и производстве отдельных видов продукции из водных биоресурсов
4	Электрический ток	№ 753н при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов
		№ 871н на автомобильном транспорте
		№ 902н при работе в ограниченных и замкнутых пространствах
5	Транспортные происшествия	№ 746н ПОТ в сельском хозяйстве
		№ 871н на автомобильном транспорте
		№ 883н ПОТ при строительстве, реконструкции и ремонте
6	Материал, жидкость или газ, имеющие высокую температуру	№ 781н ПОТ при производстве цемента
		№ 902н при работе в ограниченных и замкнутых пространствах
7	Груз, инструмент или предмет, перемещаемый или поднимаемый, в том числе на высоту	№ 644н ПОТ в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при выполнении лесохозяйственных работ
8	Машины, механизмы, оборудование и их неподвижные части	№ 833н ПОТ при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования

Источник / Source: составлено автором на основе анализа правил по охране труда и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедших в период с 2021 по 2023 гг. / compiled by the authors based on the analysis of Labor Protection Rules and fatal accidents that occurred in the period from 2021 to 2023.

отличаются друг от друга и вводят в заблуждение специалистов тех компаний, которые вынуждены соблюдать одновременно требования нескольких ПОТ. Работодателям и лицам, на которых возложены обязанности по охране труда, порой сложно определить, какими формулировками руководствоваться при формировании локальной нормативной документации. Таким образом, единообразие при дальнейшей актуализации ПОТ должно заключаться не только в наличии и формулировке пункта, содержащего перечень опасностей, но и в наименовании непосредственно самих опасностей.

В рамках исследования был также проведен анализ недостаточности представленной в ПОТ номенклатуры опасностей. В этих целях была использована система управления базами данных «RCA», функционирующая на базе ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России (далее – СУБД «RCA»), предназначенная для систематизации и структурирования информации о несчастных случаях на производстве, позволяющая формализовать первичные данные, полученные из актов расследований несчастных случаев со смертельным исходом [4]. С помощью СУБД «RCA» были рассмотрены все смертельные несчастные случаи с нарушением ПОТ, произошедшие в период с 2021 по 2023 гг., проанализированы причины, приведшие к несчастному случаю со смертельным исходом, определен перечень новых опасностей, которые обязательно должны войти в уже имеющуюся номенклатуру. Было установлено, что действующие ПОТ достаточно полно отражают опасности, с которыми может столкнуться работник в том или ином виде деятельности или при выполнении определенных видов работ. Более 50% ПОТ, в которых присутствует пункт с перечнем опасностей, содержат исчерпывающую номенклатуру опасностей (рис. 7), а в 15 ПОТ необходимо внести точечные корректировки.

Предложения по насыщению номенклатуры опасностей отдельных ПОТ приведены в табл. 2.

ВЫВОДЫ

В рамках настоящего исследования проведен сравнительный анализ существующих номенклатур опасностей, используемых в нормативных правовых актах, в частности, в правилах по охране труда. Полученные результаты выявили существенные различия в классификациях и терминологии, что создает потенциальные препятствия для их унификации и применения адресатами правового регулирования.

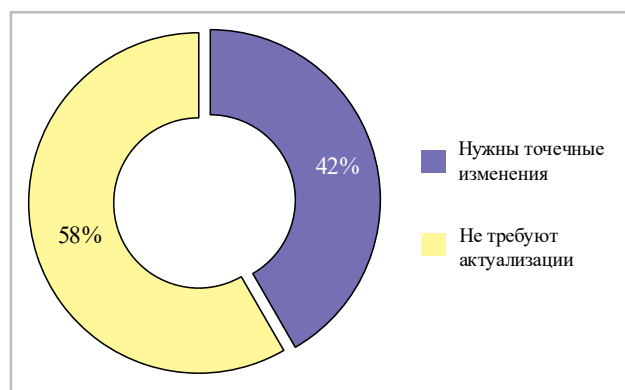


Рис. 7 / Fig. 7. Необходимость в актуализации номенклатуры опасностей, представленных в ПОТ / The need to update the nomenclature for hazards presented in the labor protection regulations

Источник / Source: составлено автором на основе анализа правил по охране труда / compiled by the authors based on the analysis of Labor Protection Rules.

По результатам проведенного исследования представляется уместным предложить следующие изменения в рамках предстоящей актуализации правил по охране труда, которая произойдет в 2025 г.:

1. Добавить пункт, содержащий перечень опасностей, в те ПОТ, где он отсутствует в настоящее время, а именно в:

- № 782н ПОТ при работе на высоте;
- № 881н ПОТ в подразделениях пожарной охраны;
- № 886н ПОТ на морских судах и судах внутреннего водного транспорта;
- № 903н ПОТ при эксплуатации электроустановок.

2. Унифицировать формулировку пункта и изложить ее в следующей редакции: «...возможно воздействие опасностей и неблагоприятных производственных факторов⁵, в том числе:»

3. Пополнить перечень опасностей отдельных ПОТ образом, представленным в табл. 2.

4. Стандартизировать наименования одинаковых опасностей, содержащихся в ПОТ и в Единых типовых нормах выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (ЕТН), поскольку данный нормативный правовой акт является опорным документом, в соответствии с которым работодатель локальным нормативным актом определяет свои собственные нормы выдачи спецодежды на предприятии. Полагаем, что, поскольку, в соответствии с ТК РФ ЕТН относятся к нормативным правовым актам, устанавливающим государственные нормативные требования

⁵ ГОСТ 12.0.003-2015 Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Опасные и вредные производственные факторы. Классификация (с Поправкой).

охраны труда [5], названия тех опасностей, которые не отражены в ЕТН, и тех, что представлены в приложении №1 Примерного положения о системе управления охраной труда, должны быть аналогичными.

Убеждены, что реализация предложенных мер позволит снизить риск ошибок при интерпретации данных, связанных с этапом идентификации опасностей при проведении процедуры оценки профессиональных рисков, а также с последующей разработкой норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты на предприятии, упростить процесс обмена информацией между регулятором и работодателем, а также из-

бежать разногласий с контрольно-надзорными органами в ходе проверок.

Результаты исследования могут стать основой для дальнейшей актуализации иных нормативных правовых актов, содержащих в себе перечень опасностей, последующих исследований в области охраны труда, а также послужить в качестве практического инструмента для разработчиков норм и стандартов.

Настоящее исследование подчеркивает важность системного подхода к охране труда, а предложенные нами рекомендации должны способствовать его реализации, создавая все более и более безопасные условия труда.

СПИСОК И ИСТОЧНИКОВ

1. Середа В.А. Как изменится законодательство об охране труда с 1 марта 2022 года / В.А. Середа // *Управление качеством*. 2022;(3):60-64. EDN CKJRFU.
2. Цирин И.В. Актуализация архитектуры и модели нормативно-правового регулирования в сфере охраны труда. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):97-111. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-53-4-97-111
3. Москвина М.С. Анализ и систематизация правоприменительной практики по действующим правилам по охране труда / М.С. Москвина, А.В. Поляков, А.И. Комин // *Экономика труда*. 2023;10(12):2119-2130. DOI: 10.18334/et.10.12.120182. EDN BXXEES.
4. Поляков А.В. «Портрет» пострадавшего при несчастных случаях со смертельным исходом / А.В. Поляков // *Экономика труда*. 2023;10(3):461-474. DOI: 10.18334/et.10.3.117434. EDN HYMMHY.
5. Гонтаренко А.Ф., Кловач Е.В., Цирин И.В. Требования охраны труда и промышленной безопасности в угольной промышленности // *Безопасность труда в промышленности*. 2023;(11):50-56. DOI: 10.24000/0409-2961-2023-11-50-56

REFERENCES

1. Sereda V.A. How will the legislation on labor protection change from March 1, 2022. *Quality Management*. 2022;(3):60-64. (In Russ.).
2. Tsinin I.V. Updating the architecture and model of legal and regulatory framework in the field of labor protection. *Social And Labor Research*. 2023;53(4):97-111. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-53-4-97-111 (In Russ.).
3. Moskvina M.S., Polyakov A.V., Komin A.I. Analysis and systematization of law enforcement practice according to the current rules on occupational safety. *Ekonomika truda = Labor Economy*. 2023;10(12):2119-2130. DOI: 10.18334/et.10.12.120182 (In Russ.).
4. Polyakov A.V. Profile of the victim in fatal accidents. *Ekonomika truda = Labor Economy*. 2023;10(3):461-474. DOI: 10.18334/et.10.3.117434 (In Russ.).
5. Gontarenko A.F., Klovach E.V., Tsinin I.V. Occupational Safety and Industrial Safety Requirements in the Coal Industry. *Bezopasnost Truda v Promyshlennosti = Occupational Safety in Industry*. 2023;(11):50-56. DOI: 10.24000/0409-2961-2023-11-50-56 (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александр Игоревич Макеев – аналитик Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Alexander I. Makeev – analyst, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution «All-Russian Research Institute of Labor» of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
 aimakeev@vcot.info



Павел Александрович Носорев – аналитик Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Pavel A. Nosorev – analyst, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution «All-Russian Research Institute of Labor» of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
 pa_nosorev@vcot.info

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 10.10.2024; после рецензирования 24.10.2024, принята к публикации 28.10.2024.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 10.10.2024; revised on 24.10.2024 and accepted for publication on 28.10.2024.
 The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-101-107

УДК 314.8; 314.7

JEL J11; J13

ДЕПОПУЛЯЦИЯ В РЕГИОНАХ АЗИАТСКОЙ ЧАСТИ РОССИИ В 1992–2024 ГГ.

О.Л. Рыбаковский

Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – население регионов Уральского, Сибирского и Дальневосточного федеральных округов РФ. **Предмет** исследования – воспроизводство этого населения за 33 постсоветских года, его основные компоненты, факторы. **Цель** исследования – в целом за 1992–2024 гг. выделить в Азиатской России группы регионов, типичных по характеру воспроизводства населения, направленности миграционной компоненты и существенным факторам их демографического развития. **Методы** исследования – демографический статистический анализ, использование относительных показателей для корректного межтерриториального сравнения. Источник данных для расчетов – Росстат. **Результаты** исследования: выделены 4 типичных группы регионов Азиатской России по параметрам естественной убыли/прироста и роли миграции. Первая – экономически развитые регионы, имеющие в целом за 33 года депопуляцию, компенсирующие ее миграционным приростом. Вторая – регионы с депопуляцией, усугубляемой миграционной убылью. Третья – регионы без депопуляции и с положительным общим приростом. Четвертая – регионы без депопуляции, но с ведущей к общей убыли миграционной убылью. **Вывод:** выявлены основные факторы демографического развития в группах – интенсивность рождаемости и смертности, особенности этнической структуры населения, уровень экономического развития.

Ключевые слова: постоянное население регионов Азиатской России; депопуляция; естественная и миграционная убыль населения; индекс жизненности; коэффициент депопуляции.

Для цитирования: Рыбаковский О.Л. Депопуляция в регионах азиатской части России в 1992–2024 гг. Социально-трудовые исследования. 2024;57(4):101-107. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-101-107.

ORIGINAL PAPER

DEPOPULATION IN THE REGIONS OF THE ASIAN PART OF RUSSIA IN 1992–2024

O.L. Rybakovsky

Institute for Demographic Research, FCTAS RAS, Moscow, Russia

ABSTRACT

The object of the study is the population of the regions of the Ural, Siberian, and Far Eastern Federal Districts of the Russian Federation. **The subject** of the study is the reproduction of this population for 33 post-Soviet years, its main components, and factors. **The purpose** of the study is to identify groups of regions in Asian Russia that exhibit characteristic patterns in population reproduction, migration trends, and significant factors influencing their demographic development over the entire period from 1992 to 2024. Research **methods** are demographic statistical analysis and the application of relative indicators for correct inter-territorial comparison. The source of data for calculations is Rosstat. Research **results:** 4 typical groups of regions of Asian Russia are identified based on the parameters of natural loss/growth and the role of migration. The first are economically developed regions that have generally experienced depopulation over 33 years, compensating for it with migration increase. The second are regions with depopulation aggravated by migration loss. The third group includes regions without depopulation and with a positive overall growth. The fourth group consists of regions without depopulation but with a migration loss leading to an overall decline. **Conclusion:** The primary factors influencing demographic development in the groups have been identified, including the rates of births and deaths, the characteristics of the ethnic structure of the population, and the level of economic development.

Keywords: permanent population of the regions of Asian Russia; depopulation; natural and migration population loss; vitality index; depopulation coefficient.

For citation: Rybakovsky O.L. Depopulation in the regions of the Asian part of Russia in 1992–2024. *Social and labor research*. 2024;57(4):101-107. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-101-107.

ВВЕДЕНИЕ

К началу 2024 г. в 29 регионах Уральского, Сибирского и Дальневосточного федеральных округов РФ проживало 36,6 млн человек – 25,5% населения России (без учета Крыма, ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей), хотя еще треть

века назад, в конце 1991 г. там обитало 42 млн человек – 28,3% населения страны. Причины более чем 5-миллионного сокращения числа жителей Азиатской части России, происходившего в течение 33 лет, известны: это естественная убыль (51%) и миграция населения преимущественно в Европейскую часть России (49%).

Таблица 1 / Table 1

Показатели депопуляции и демографического развития отдельных территорий Азиатской России в целом за 1992–2024 гг. /
Indicators of depopulation and demographic development of selected territories of Asian Russia for 1992–2024 as a whole

Регионы / Regions	Умерло на тысячу родившихся, человек / Deaths per 1,000 births, person	Естественная убыль, тыс. человек / Natural decline, thousand people	Темпы Прироста населения за 33 г. относительно 01.01.1992, в % / Population Growth Rate for 33 years relative to 01/01/1992, %	Компенсация естественной убы- ли миграционным приростом*, в % / Compensation for natural loss by migration increase*, %
A	B	C	D	E
Новосибирская область	1302	-293	1	110
Челябинская область	1342	-432	-9	25
Томская область	1185	-68	-5	25
Свердловская область	1387	-608	-12	8
Итого/в среднем	1336	-1401	-7	36

* - с учетом поправок трех переписей населения РФ.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculated based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>.

В своей работе мы акцентировали внимание, прежде всего, на изучении причин депопуляции или «устойчивой естественной убыли, превышении числа смертей над числом рождений за длительный период» в большей части регионов Азиатской России [1, с.120]. Изучено также положение дел в тех регионах, где депопуляция в эти годы не была зафиксирована. Расчеты сделаны в целом за 33 года, так как в ряде регионов страны был непродолжительный период выхода из депопуляции (конец 2000-х – начало 2010-х гг.), объясняемый демографическими структурными волнами [2] и активной демографической политикой государства [3].

В качестве объекта исследования было выбрано население Уральского, Сибирского и Дальневосточного федеральных округов РФ, постоянно проживающее на этих территориях в 1992–2024 гг., а предметом – его естественная убыль/прирост с начала 1992 г. до конца 2024 г., а также региональные особенности и основные демографические факторы. Была поставлена цель – выявить, сгруппировать и классифицировать регионы по масштабам и относительным характеристикам естественной убыли/прироста, по уровню миграционного влияния на депопуляцию, а также определить основные факторы, положительно либо отрицательно влияющие на процесс воспроизводства населения на данных территориях.

ОБЗОР НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Вопросы депопуляции населения в нашей стране давно являются предметом изучения демографов [4–9]. Много работ посвящено демографическим проблемам, прежде всего, Дальнего Востока, который наиболее сильно пострадал за постсоветский период от естественной и миграционной убыли населения [10–14]. Немало аналогичных исследований проведено в регионах Урала и Сибири [15; 16].

Большинство авторов сходятся во мнении, что миграционный отток из Азиатской части России

(прежде всего, с Дальнего Востока и из Забайкалья) в Европейскую усугубляет депопуляцию и общую убыль населения в первой. А этническое разнообразие народов Азиатской России и более высокая рождаемость населения (без учета половозрастной структуры) в сравнении с регионами Центрального, Северо-Западного и Приволжского федеральных округов способствуют смягчению депопуляции, несмотря даже на то, что смертность среди здешнего населения (без учета половозрастной структуры) заметно выше, чем в Европейской части страны.

МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

Учитывая данные обстоятельства мы попытались выявить существенные свойства, региональные особенности и основные факторы депопуляции и воспроизводства населения в Уральском, Сибирском и Дальневосточном федеральных округах РФ за 33 постсоветских года.

Для достижения поставленных целей были использованы классические приемы сравнительного демографического анализа: построение относительных демографических показателей, таких как уровень компенсации естественным приростом миграционной убыли; темпы прироста населения; доля естественной убыли в общей убыли, доля миграционного прироста в общем приросте населения; коэффициент депопуляции (отношение числа умерших к числу родившихся за период). У коэффициента депопуляции есть обратный показатель. Это так называемый индекс жизненности, или индекс Покровского (Покровского-Пирла¹), представляющий собой отношение числа родившихся к числу умерших за рассматриваемый период.

В качестве источника данных для произведенных нами расчетов была использована информация

¹ Демографический энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия. Главный редактор Д.И. Валентей. 1985. 607 с. Статья «Индекс жизненности». EDN: QBOOMX.

Таблица 2 / Table 2

Показатели депопуляции и демографического развития отдельных территорий Азиатской России в целом за 1992–2024 гг. /
Indicators of depopulation and demographic development of selected territories of Asian Russia for 1992–2024 as a whole

Регионы / Regions	Умерло на тысячу родившихся, человек / Deaths per 1,000 births, person	Естественная убыль, тыс. человек / Natural decline, thousand people	Темпы Прироста населения за 33 г. относительно 01.01.1992, в % / Population Growth Rate for 33 years relative to 01/01/1992, %	Доля естественной убы- ли в общей убыли*, в % / Share of natural loss in total loss*, %
А	В	С	Д	Е
Курганская область	1505	-168	-33	45
Республика Хакасия	1194	-42	-9	79
Алтайский край	1431	-363	-21	64
Красноярский край	1210	-230	-10	70
Иркутская область	1156	-163	-18	33
Кемеровская область	1533	-512	-19	89
Омская область	1236	-172	-17	47
Забайкальский край	1033	-16	-26	5
Камчатский край	1055	-7	-39	4
Приморский край	1354	-244	-22	47
Хабаровский край	1279	-141	-22	40
Амурская область	1240	-80	-30	25
Магаданская область	1160	-10	-64	4
Сахалинская область	1266	-52	-37	20
Еврейская автономная область	1249	-18	-34	24
Итого/в среднем	1283	-2218	-21	44

* – с учетом поправок трех переписей населения РФ.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculated based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>.

Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации (Росстата) по состоянию на сентябрь 2024 г. Данные о численности населения регионов России в 1992 г. были взяты из демографического ежегодника 2001 г.², а не из справочников Росстата с откорректированной впоследствии информацией. Оценка естественной убыли (прироста) на региональном уровне за 2024 г. проводилась автором по данным за первые 7 месяцев 2024 г. по сравнению с тем же периодом 2023 г.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

В результате проведенного анализа было выявлено, что за 33 постсоветских года депопуляция была зафиксирована только в двух (первой и второй), схожих по многим параметрам территориальных группах. В двух других депопуляция отсутствовала.

В первую группу входят экономически развитые регионы Уральского и Сибирского федеральных округов России, имеющие в целом за 33 постсоветских года депопуляцию, но компенсирующие естественную убыль миграционным приростом, как правило, за счет других, менее экономически развитых регионов Сибири и Дальнего Востока (табл. 1).

Данные регионы составляют основу экономики Западной Сибири, точнее, Уральского и Сибирского федеральных округов (не считая Тюменской области, в которой за 33 года депопуляции не было).

Три региона из четырех также являются крупными промышленными центрами, производящими продукцию для ВПК России. В Томской области сосредоточен один из крупнейших образовательных центров Азиатской части страны. По валовому региональному продукту в 2022 г. Свердловская область была на десятом месте в России, Челябинская на 12-м, Новосибирская на 19-м и лишь Томская область на 43-м.

В 2014–2023 гг. суммарный коэффициент рождаемости в Новосибирской и Челябинской областях составил 1,61 ребенка на женщину, в Томской области – 1,41 (самый низкий уровень по Азиатской части России) и лишь в Свердловской области – 1,72 при аналогичном среднероссийском показателе – 1,58 ребенка на женщину. Тем не менее, в Томской области, несмотря на невысокую рождаемость, был отмечен рекордно низкий коэффициент депопуляции среди промышленно развитых регионов Азиатской части страны (табл. 1). Связано это с тем, что возрастная структура населения региона – одна из самых молодых в Сибири: на начало 2023 г. в Томской области приходилось всего 721 нетрудоспособных на 1000 лиц трудоспособного возраста – минимальный показатель по Сибирскому федеральному округу. И это при том, что ожидаемая продолжительность жизни в 2014–2023 гг. в Томской области была самой высокой среди регионов первой группы, почти достигшая среднероссийского уровня, соответственно, 72,0 и 72,3 года (табл. 1).

² Демографический ежегодник России: Стат. сб. /Госкомстат России. - М., 2001. - 403 с. ISBN 5-89476-084-4

Таблица 3 / Table 3

Показатели демографического развития отдельных территорий Азиатской России в целом за 1992-2024 гг. / Indicators of demographic development of selected territories of Asian Russia for 1992-2024 as a whole

Регионы / Regions	Умерло на тысячу Родившихся, человек / Deaths per 1,000 births, person	Естественный прирост, тыс. человек / Natural increase, thousand people	Темпы Прироста населения за 33 г. относительно 01.01.1992, в % / Population Growth Rate for 33 years relative to 01/01/1992, %	Общий прирост, тыс. человек* / Total growth, thousand people
A	B	C	D	E
Ханты-Мансийский автономный округ-Югра ¹	498	336	36	469
Тюменская область без автономий	987	8	20	275
Республика Тыва	548	97	10	32
Ямало-Ненецкий автономный округ ²	398	143	6	32
Республика Алтай	750	28	7	14
Итого/в среднем	663	612	22	822

* – с учетом поправок трех переписей населения РФ.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculated based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>.

¹ Далее – ХМАО.

² Далее – ЯНАО.

Таблица 4 / Table 4

Показатели демографического развития отдельных территорий Азиатской России в целом за 1992-2024 гг. / Indicators of demographic development of selected territories of Asian Russia for 1992-2024 as a whole

Регионы / Regions	Умерло на тысячу родившихся, человек / Deaths per 1,000 births, person	Естественный прирост, тыс. человек / Natural increase, thousand people	Темпы Прироста населения за 33 г. относительно 01.01.1992, в % / Population Growth Rate for 33 years relative to 01/01/1992, %	Компенсация естественным приростом миграционной убыли*, в % / Compensation of migration loss by natural increase, %
A	B	C	D	E
Республика Бурятия	913	40	-8	31
Республика Саха (Якутия)	622	181	-9	65
Чукотский автономный округ	807	5	-68	5
Итого/в среднем	764	226	-13	44

* – с учетом поправок трех переписей населения РФ.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculated based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>.

Во вторую депопуляционную группу входят 15 регионов Сибири, Урала и Дальнего Востока. Однако, в отличие от регионов первой группы, естественная убыль в них усугублялась миграционной (табл. 2).

На фоне других выделяется подгруппа регионов классического – «образца до 1967 г.» – Дальнего Востока без включенных в его состав отдельных регионов Восточной Сибири. Естественная убыль в этой подгруппе за 33 года превысила 550 тыс. человек, коэффициент депопуляции был равен 1280 умерших на 1000 родившихся, население сократилось с 6,8 млн до 4,8 млн человек, в том числе за счет миграционной убыли (с учетом поправок трех переписей населения РФ) – на три четверти и за счет естественной убыли – на четверть. Исключение – Чукотский автономный округ, в котором депопуляция отсутствовала весь постсоветский период.

Особняком находится промышленный кластер Восточной Сибири – Кемеровская область, Красноярский край и Республика Хакасия, совокупная депопуляция населения которых за 33 года составила почти 800 тыс. человек. Остальные регионы из табл. 2 были еще и миграционными донорами для боль-

шинства, в том числе, соседних регионов страны, так что теряли население не только естественным, но миграционным путем.

В среднем за 2014–2023 гг. максимальный суммарный коэффициент рождаемости среди регионов из табл. 2 был в Сахалинской, Курганской, Иркутской областях и Забайкальском крае, соответственно – 1,92, 1,86, 1,82, 1,84 ребенка на женщину. Аналогичный показатель по России составил 1,58.

В Кемеровской и Магаданской областях, напротив, был зафиксирован минимальный суммарный коэффициент рождаемости среди данной группы – соответственно, 1,48 и 1,49 ребенка на женщину. Столь низкие показатели рождаемости объяснялись, в частности, минимальной долей сельского населения на данных территориях (за исключением ХМАО) на начало 2023 г. – 3,5% в Магаданской области и 13,5% – в Кузбассе.

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (в среднем за последние 10 лет, 2014–2023 гг.) во всех регионах из табл. 2 была ниже средней по России (72,3 года). Максимальная была в Омской области (71,2 года), минимальная – в Еврейской автономной области (67,1 года).

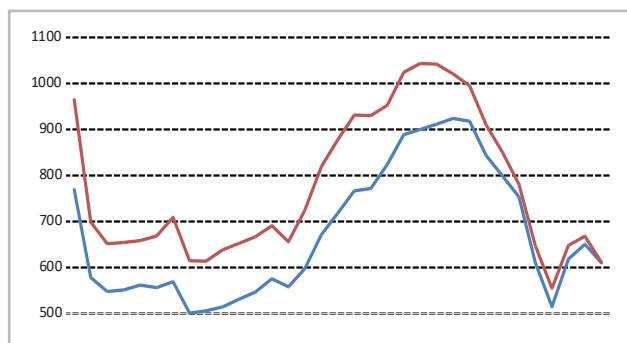


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика индекса жизненности (Покровского-Пирла) по двум частям России (без учёта Крыма и 4-х новых территорий), родилось на 1000 умерших. Синяя линия – Европейские регионы РФ с депопуляцией, в целом за 1992–2024 гг. Бордовая линия – Азиатские регионы РФ с депопуляцией, в целом за 1992–2024 гг. / Dynamics of the vitality index (Pokrovsky-Pearl) for two parts of Russia (excluding Crimea and 4 new territories), births per 1,000 deaths. Blue line – European regions of the Russian Federation with depopulation, for 1992–2024 as a whole. Burgundy line – Asian regions of the Russian Federation with depopulation, for 1992–2024 as a whole.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculated based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>.

В табл. 3 представлены регионы третьей группы – те, в которых депопуляции не было в целом за 33 года и был положительный общий прирост за тот же период.

При этом суммарный миграционный прирост с учетом поправок трех переписей населения РФ за 33 года был положительным только в двух регионах – ХМАО и Тюменской области без автономий, 133 и 267 тыс. человек, соответственно. В ЯНАО, республиках Тыва и Алтай, напротив, была миграционная убыль, – 111, 65 и 14 тыс. человек, соответственно. Отток населения из ЯНАО объяснялся тем, что, отработав в крайне суровых условиях значительный период времени, люди возвращались в регионы исхода либо переезжали в регионы с более благоприятными климатическими условиями, в том числе и в Тюменскую область, ее южную часть. Нельзя сбрасывать со счетов и особенности статистики постоянной миграции населения в России, особенно, с 2011 г., о чем мы уже неоднократно писали³ [3]. Поскольку в ЯНАО практикуется вахтовый метод, то включение временных трудовых мигрантов в такую статистику и привело к искажению реальных объемов переселений. Кроме того, широкое внедрение современных технологий добычи и переработки газа с каждым годом сокращает потребность в рабочей силе, что, соответственно, ведет и к оттоку населения из автономного округа.

Следует заметить, что Ямало-Ненецкий автономный округ по данным за 2017–2023 гг. занимал первое место в России по доходам на душу насе-

ления и второе место по медианному значению начисленной заработной платы работников организаций (без субъектов малого предпринимательства), Ханты-Мансийский автономный округ был лишь на восьмом месте по обоим показателям. По валовому региональному продукту на душу населения ЯНАО, ХМАО и Тюменская область в целом за 2017–2022 гг. занимали, соответственно, второе, третье и четвертое место, уступая лишь Ненецкому автономному округу.

Три составных части Тюменской области, как и две из них в отдельности (ХМАО и ЯНАО) являются одними из лидеров экономического роста не только в Азиатской части страны, но и России в целом. Добыча газа и нефти в двух автономиях дополняется обеспечением этого производства инфраструктурой, размещенной в третьей части региона.

В Тюменской области в целом (ее нет в таблице, дабы исключить двойной счет) за 33 года умерло на тысячу родившихся 673 человека. Естественный прирост региона составил 486 тыс. человек. Темпы прироста населения за 33 года относительно начала 1992 г. составили 25%, а доля естественного прироста в общем приросте – 63%.

Что же касается республик Тыва и Алтай, то экономические характеристики их населения были диаметрально противоположными. Республика Тыва занимала второе место с конца по доходам на душу населения за тот же период, Республика Алтай – 8-е место с конца. По валовому региональному продукту в 2022 г. Республика Алтай была на первом месте с конца, Тыва – на четвертом. По медианному значению начисленной заработной платы... ситуация была лучше, 30-е и 21-е места с конца, соответственно.

И, наконец, четвертая группа регионов с отсутствующей за последние 33 года депопуляцией, но с перекрывающей естественный прирост населения миграционной убылью (табл. 4).

Все три региона, представленные в табл. 3, ныне входят в состав Дальневосточного федерального округа. При этом Республика Якутия входила в состав Дальнего Востока еще с советского времени (с 1967 г.), в то время как Республика Бурятия и Забайкальский край вошли в ДФО только в конце 2018 г.

Более высокая рождаемость населения в этих субъектах по сравнению с другими регионами Азиатской части России объясняется образом жизни коренного населения, его традициями и религиозными предпочтениями. Это либо смесь буддизма и шаманизма в Бурятии, либо вера в богов, демонов, духов и шаманов в Якутии, либо шаманизм и анимизм на Чукотке. В среднем за 2014–2023 гг.

³ Миграционные процессы в России. под ред. В. В. Локосова и Л. Л. Рыбаковского. – Москва: Экон-информ, 2014. 383 с. ISBN 978-5-9506-1115-5; EDN: YTKYRZ

суммарный коэффициент рождаемости (СКР) был равен в Республике Бурятия – 1,98 ребенка на женщину, Республике Саха (Якутия) – 1,88, Чукотском автономном округе – 1,84, при том, что во всем Дальневосточном федеральном округе в границах с 2019 г. данный показатель составлял 1,73 ребенка на женщину.

Отчасти, таким же образом можно объяснить и более высокую рождаемость в республиках Алтай и Тыва, двух автономиях Тюменской области (из табл. 3), а также в Камчатском и Забайкальском краях (из табл. 2), коренное население которых придерживается аналогичного вероисповедания. В среднем за 2014–2023 гг. суммарный коэффициент рождаемости был равен в Республике Алтай – 2,39 ребенка на женщину, Республике Тыва – 2,89 ребенка на женщину, в ХМАО – 1,83 ребенка на женщину, ЯНАО – 1,97 ребенка на женщину, Камчатском крае – 1,74 ребенка на женщину, Забайкальском крае – 1,85 ребенка на женщину. При этом аналогичный показатель по Сибирскому и Дальневосточному федеральным округам в границах с 2019 г. составлял 1,65 и 1,73 ребенка на женщину, соответственно.

Более высокая рождаемость в Тюменской области, как и в Сахалинской области объясняется еще значительными финансовыми вливаниями в демографическую политику двух ведущих нефтегазоносных регионов России.

Более высокую рождаемость в указанных территориях можно также объяснить тем, что заметная доля их населения проживала в сельской местности (интенсивность рождаемости в российских селах традиционно выше, чем в городах). На начало 2023 г. доля сельского населения в Республике Алтай была равна 69,2%, Республике Тыва – 44,7%, Республике Бурятия – 40,9%, Республике Саха (Якутия) – 32,8%, Тюменской области без автономий – 32,3%, Чукотском автономном округе – 30,9% при средней по РФ – 25,1% (25,0% – Сибирский и 26,3% – Дальневосточный федеральные округа).

ВЫВОДЫ

В 1992 г. в ряде регионов Европейской части России впервые была зафиксирована депопуляция населения. В Азиатской же ее части этот процесс начался гораздо позже и несколько регионов в последствии смогли выйти из депопуляции в отличии от группы областей и республик Европейской части России, которые за 33 последних года вообще не выходили из депопуляции (рис. 1).

Дело в том, что в Советское время восточные территории РСФСР осваивались миграционным путем,

молодыми, здоровыми и энергичными людьми, поэтому и структура населения была более молодая, и рождаемость высокая. Плюс последствия Великой Отечественной войны были менее разрушительны, а демографическая политика СССР 1980-х гг. была направлена на поддержание высокой рождаемости в первую очередь в регионах нового освоения, прежде всего, на Дальнем Востоке [3]. Объясняется это также разнообразием коренных народов Азиатской части России, у которых традиционно более высокая рождаемость, особенно, у народов, исповедующих буддизм или сходные с ним религии. А еще это можно интерпретировать так называемой «демографической памятью» [2]. В больших семьях выросшие дети в последующем при прочих равных условиях также заводят больше детей.

Общий коэффициент рождаемости в Азиатской части в целом за 33 года был на 11% выше, а коэффициент депопуляции – в 1,2 раза ниже, чем в Европейской части страны. Более мягкая депопуляция в Азиатской части РФ имела место, несмотря на то, что в среднем за последние 10 лет (2014–2023 гг.) ожидаемая продолжительность жизни при рождении в Дальневосточном федеральном округе (в границах до 2018 г.) была на 3 года ниже, чем в целом по России (69,4 года против 72,3 года), в Сибирском федеральном округе (в тех же границах) – ниже на 2,5 года и лишь в Уральском Федеральном округе – ниже лишь на 0,8 года.

Если брать только те регионы РФ, в которых в целом за 33 года была депопуляция, то на Европейскую часть пришлось 16,4 млн человек естественной убыли, в то время как на Азиатскую часть – лишь 3,6 млн человек. Если данные объемы сопоставить со средней за период численностью населения (на тысячу), то в Азиатской части общий коэффициент естественной убыли составил за 33 года 92‰, в то время как Европейской части он был в 1,7 раза выше – 154‰.

Что же касается общей убыли Азиатской части страны, то она за 33 года составила 5,4 млн человек, в то время как Европейская часть имела положительный общий прирост в количестве около 0,5 млн человек. Такая диспропорция объясняется помимо депопуляции миграцией, прежде всего, межрегиональной, а также зарубежной. Негативные воспроизводственные и внутренние миграционные процессы не прекращались все 33 постсоветских года. И виной тому не только история, рыночные отношения, сменившие плановую социалистическую экономику, но и недостаточное воздействие государства на негативную демографическую и миграционную ситуацию в России.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Рыбаковский О.Л., Фадеева Т.А. Депопуляция в регионах России к началу 2020 года. *Народонаселение*. 2020;3(23):119-129. EDN: RPKYBP
2. Рыбаковский О.Л., Таюнова О.А. Рождаемость населения России и демографические волны. *Народонаселение*. 2017. (4(20)):56-66. EDN: YSLFLE
3. Рыбаковский О.Л., Таюнова О.А. Оценка эффективности мер демографической политики 1980-х годов. *Социологические исследования*. 2013;12(356):80-87. EDN: RRTYLB
4. Хорев Б.С., Безденежных Т.И., Гаврина А.Б. Общие и региональные особенности демографических процессов в современной России. СПб. Ассоциация «Гуманитарные знания», 1994. 75 с. ISBN 5-86409-007-7
5. Рыбаковский Л.Л. 20 лет депопуляции в России: [монография]. Москва: Экон-информ, 2014. 231 с. ISBN 978-5-9506-1114-851-2-16-26; EDN: GZOCNT
6. Рыбаковский Л.Л. Факторы депопуляции в России. *Народонаселение*. 2013;3(61):4-19. EDN: RCOFTH
7. Рыбаковский Л.Л., Коженикова Н.И. Депопуляция в России: этапы, особенности и возможности нейтрализации. *Социально-трудовые исследования*. 2019;2(21):4-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-6-15 EDN: YAEDKL
8. Рыбаковский Л.Л. Депопуляция и этнические аспекты в России. *Социологические исследования*. 2015;(4):18-28. EDN: TRRQJL
9. Рыбаковский Л.Л. Миграционная компонента и ее вклад в демографическое развитие современной России. *Уровень жизни населения регионов России*. 2023;(3):327-337. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_2_327_337 EDN: EIOOWG
10. Рыбаковский Л.Л. Население Дальнего Востока за 150 лет: [монография]. Отв. ред. И.В. Бестужев-Лада. М.: Наука, 1990. 168 с. ISBN 5-02-013370-1.
11. Русанов А.В., Чудиновских О.С. Может ли международная миграция сдерживать депопуляцию Дальневосточного федерального округа? *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;1(18):9-26. DOI: 10.19181/Ispr.2022.18.1.1; EDN: ZJTSPD
12. Мотрич Е.Л. Демографические и миграционные процессы на Дальнем Востоке России (2019–2022 гг.). *Власть и управление на Востоке России*. 2023;4(105):124–137. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2023-105-4-124-137>
13. Авдеев Ю.А. Дальний Восток: как остановить отток населения и сделать его привлекательным? *Уровень жизни населения регионов России*. 2021;3(17):299-313. DOI: <https://doi.org/10.19181/Ispr.2021.17.3.1>
14. Фадеева Т.А. Стратегия развития Дальнего Востока: новые аспекты восточного вектора развития. Национальные демографические приоритеты: подходы и меры реализации. Москва: Экон-Информ, 2019; с. 513–516. EDN: UHQOUK
15. Аксанова О.В. Депопуляция населения Сибири в свете расселенческой проблемы России. *Экономика.Профессия.Бизнес*. 2022;(2):5-14. DOI: 10.14258/epb202215; EDN: CDHIGO
16. Соболева С., Смирнова Н., Чудаева О. Демографические проблемы Сибири в контексте пространственного развития. *ECO*. 2020;8(50):48-65. DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2020-8-48-65.

REFERENCES

1. Rybakovsky O. L., Fadeeva T. A. Depopulation in the regions of Russia by the beginning of 2020. *Narodonaselenie=Population*. 2020; (3(23)):119-129. (In Russ.).
2. Rybakovsky O. L., Tayunova O. A. Fertility in Russia and demographic waves. *Narodonaselenie=Population*. 2017;(4):56-66. (In Russ.).
3. Rybakovsky O.L. Assessment of the effectiveness of demographic policy measures of the 1980s. *Sociologicheskiye issledovaniya=Sociological Research*. 2013; (12(356)):80-87. (In Russ.).
4. Khorev B.S., Bezdenezhnykh T.I., Gavrina A.B. General and regional features of demographic processes in modern Russia. St. Petersburg. Association "Humanities". 1994. 75 p. (In Russ.).
5. Rybakovsky L.L. 20 let Depopulatsii v Rossii: [monograph]. Moscow, Ekon-Inform. 2014. 231 p. (In Russ.).
6. Rybakovsky L.L. Factors of depopulation in Russia. *Narodonaselenie=Population*. 2013; (3(61)):4-19. (In Russ.).
7. Rybakovsky L.L. Kozhevnikova N.I. Depopulation in Russia: stages, features and possibilities of neutralization. *Social and Labor Research*. 2019;(2(21)):4-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-6-15 (in Russ.).
8. Rybakovskii L.L. Depopulation and ethnic aspects in Russia. *Sociologicheskiye issledovaniya=Sociological Research*. 2015;(4):18-28. (In Russ.).
9. Rybakovsky L.L. The Migration Component and Its Contribution to the Demographic Development of Modern Russia. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023; (3(19)):327–337. (In Russ.).
10. Rybakovsky L.L. Population of the Far East over 150 years. Ed. L.L. Rybakovsky, Bestuzhev-Lada. M.: Nauka. 1990. 168 p. ISBN 5-02- 013370-1. (In Russ.).
11. Rusanov A.V., Chudinovskikh O.S. Can International Migration Restrain the Depopulation of the Far Eastern Federal District? *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022; (1(18)):9–26. (In Russ.).
12. Motrich E.L. Demographic and migration processes in the Russian Far East (2019–2022). *Power and Administration in the East of Russia*. 2022; (4(101)):124–137. (In Russ.).
13. Avdeev Yu.A. Far East: How to stop the outflow of people and make it attractive? (Polemical reflections). *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2021; (3(17)):299-313. (In Russ.).
14. Fadeeva T.A. Development strategy of the Far East: new aspects of the eastern vector of development. National demographic priorities: Approaches and implementation measures. Moscow, Ekon-Inform. 2019. 513–516 pp. (In Russ.).
15. Aksanova O.V. Depopulation of the population of Siberia in the light of the settlement problem of Russia. *Economics. Profession. Business*. 2022;(2):5-14. (In Russ.).
16. Soboleva S.V., Smirnova N.E., Chudaeva, O.V. Demographic Problems of Siberia in the Context of Spatial Development. *ECO*. 2020;(8):48-65. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Олег Леонидович Рыбаковский – доктор экономических наук, главный научный сотрудник, Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия
Oleg L. Rybakovsky – Dr. Sci. (Econ.), Chief Researcher, Institute for Demographic Research, FCTAS RAS, Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-8937-3166>
 1246185@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 02.09.2024; после рецензирования 02.11.2024, принята к публикации 03.11.2024.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 02.09.2024; revised on 02.11.2024 and accepted for publication on 03.11.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-108-118

УДК 364.04; 369.01

JEL J11; J14

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ ДОЛГОВРЕМЕННОГО УХОДА В РОССИИ И НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ИХ РЕШЕНИЮ

А.Л. Сафонов, Д.В. Некипелова

Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – комплекс проблем, связанных с кадровым обеспечением системы длительного ухода (СДУ) в России. **Цель** работы – анализ текущего состояния кадровой обеспеченности профильных направлений социальной и медицинской сферы, а также оценка необходимого кадрового потенциала для выполнения задачи по формированию и развитию СДУ. **Актуальность** исследования обусловлена необходимостью придания новых импульсов развитию СДУ в связи с ростом доли пожилых граждан в структуре населения России. **Научная новизна** состоит в разработке научно-обоснованного подхода к вопросу кадрового обеспечения потребностей СДУ, в частности, обосновании необходимости развития неформального (родственного ухода) наряду с формальным, поскольку уровень текущей и потенциальной потребности в профильных специалистах весьма высок. В процессе исследования применялись **методы** контент-анализа, сравнения и экстраполяции, факторного анализа, сводка и группировка. В **результате** проделанной работы выявлена высокая потребность в кадровом обеспечении СДУ, которая, с учетом увеличения численности пожилых граждан, будет только расти, что приведет в ближайшее время к росту спроса на специалистов по уходу, работников среднего и младшего медицинского звена. Сделан **вывод** о необходимости развития не только формального ухода, но и институционализации системы неформального (родственного) ухода (наиболее распространенного в настоящее время) в части предоставления дополнительных социальных гарантий гражданам, осуществляющим уход, а также обеспечения возможности их трудоустройства в качестве социальных работников, что, по мнению авторов, снизит остроту проблемы кадрового дефицита в этой сфере. Вместе с тем нельзя откладывать и формирование системы подготовки специалистов для нужд СДУ, включая разработку и развитие обучающих и других спецпрограмм, а также повышение статуса соцработников, за счет, прежде всего, достойной оплаты их труда и повышенных социальных гарантий.

Ключевые слова: система длительного ухода (СДУ); длительный уход (ДУ); неформальный (родственный) уход; формальный уход; социальное обеспечение; социальный пакет длительного ухода; пенсионеры; инвалиды.

Для цитирования: Сафонов А.Л., Некипелова Д.В. Проблемы кадрового обеспечения системы длительного ухода в России и новые подходы к их решению. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):108-118. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-108-118.

ORIGINAL PAPER

PROBLEMS OF STAFFING THE LONG-TERM CARE SYSTEM IN RUSSIA AND NEW APPROACHES TO THEIR SOLUTION

A.L. Safonov, D.V. Nekipelova

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is a set of problems related to staffing of the long-term care (LTC) system in Russia. **The purpose** of the paper is to analyze the current state of staffing of specialized areas of the social and medical sphere and to assess the necessary human resources to fulfill the forming and developing LTC objectives. **The relevance** of the study is due to the need to give a new impetus to the development of LTC in connection with the growing share of senior citizens in the structure of the population of Russia. **The scientific novelty** lies in the development of a scientifically based approach to the issue of staffing the needs of LTC, in particular, justification of the need to develop informal (family care) along with formal, since the level of current and potential need for specialized professionals is very high. The research **methods** include content analysis, comparison and extrapolation, factor analysis, generalization, and grouping. **The paper reveals** a high need for staffing of LTC, which, given the increasing number of senior citizens, will only grow, leading to a rise in demand for care specialists, and mid-level and junior medical professionals

В статье представлены выводы и мнение авторов, которые могут не совпадать с позицией редакции.

© Сафонов А.Л., Некипелова Д.В., 2024

shortly. The research **conclusion** is made about the need to develop not only formal care but also institutionalize the informal (family) care system (the most widespread at present) in terms of providing additional social guarantees to individuals providing care, as well as ensuring their employment as social workers, which, in the authors' opinion, will reduce the severity of the problem of personnel shortage in this area. At the same time, it is impossible to postpone the formation of a system for training specialists for the needs of LTC, including the development and promotion of educational and other special programs, as well as raising the status of social workers, primarily through decent wages and increasing social guarantees.

Keywords: long-term care system (LTCS); long-term care (LTC); informal (family) care; formal care; social security; long-term care social package; pensioners; disabled persons.

For citation: Safonov A.L., Nekipelova D.V. Problems of staffing the long-term care system in Russia and new approaches to their solution. *Social and labor research*. 2024;57(4):108-118. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-108-118.

ВВЕДЕНИЕ

Рост числа граждан старше трудоспособного возраста в демографической структуре населения является заметной тенденцией последних лет во всем мире, за исключением отдельных регионов и стран, в число которых Россия, увы, не входит¹. В 2005 г. доля пожилого населения в России составляла 20,4%, а в 2019 г. (до повышения пенсионного возраста) – уже 25,9%, увеличившись таким образом за 15 лет более чем на 8,6 млн человек (на 5,5%). Повышение пенсионного возраста, проводимое в нашей стране поэтапно с 2019 г., позволило немного замедлить эту тенденцию: доля лиц старше трудоспособного возраста в России в 2023 г. составила 24,5% или 35,8 млн человек. Однако по прогнозам Росстата к 2046 г. она вновь увеличится и составит около 27% или 37,3 млн человек.

Что касается населения в трудоспособном возрасте, то его доля, составлявшая в 2005 г. 62,7%, в 2019 г. снизилась до 55,4%, сократившись на 7,3% или на 8,7 млн человек в абсолютном выражении. То есть в период с 2005 г. по 2019 г. число пожилых увеличилось на 8,6 млн человек, а в трудоспособном возрасте сократилось на 8,7 млн человек, что практически соразмерно. В 2023 г. доля населения в трудоспособном возрасте составила 57% численности населения страны, а по прогнозам Росстата к 2046 г. она достигнет 57,5%, то есть значительного прироста не предвидится^{2, 3, 4}.

Подобная тенденция, по мнению авторов, влечет за собой ряд значительных последствий для экономики, в частности, по оценкам Всемирного Банка старение населения ведет к замедлению экономического роста в среднем на 2% ежегод-

но⁵, влияет на сбалансированность пенсионной системы и функционирование социальной сферы и системы здравоохранения, где уже сегодня возникают обоснованные опасения о их готовности к повышенной нагрузке с учетом интересов граждан пожилого возраста.

В сложившихся условиях Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) призывает применять новый комплексный подход к предоставлению медико-санитарных услуг пожилым людям, что прежде всего обусловлено особенностями состояния их здоровья, наличием, как правило, нескольких хронических заболеваний, что требует координации различных направлений оказания медицинской помощи⁶. Нуждается в реформировании и система оказания первичной медицинской помощи (ПМП), которая зачастую не в полной мере учитывает интересы пожилых людей в решении проблем с их состоянием здоровья. Российская система здравоохранения должна включать такие нормативы оказания ПМП, чтобы пожилые граждане в результате обращения получали гарантированные внимание и заботу, а не ситуацию, когда пациент расценивает обращение бесполезным и остается со своими проблемами один на один.

Функционирование социальной службы, предоставляющей гражданам пожилого возраста социальные услуги, также требует перестройки с учетом предстоящих демографических вызовов. Сегодня охват социальным обслуживанием граждан пенсионного возраста невысок, в 2023 г. этот показатель составил всего 2,5%. Правда, следует отметить, что в 2021 г. он был еще ниже – 1,9%⁷.

¹ Ageing and health – URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health> (дата обращения: 10.06.2024).

² Распределение населения по возрастным группам <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/demo14.xlsx> (дата обращения: 10.06.2024).

³ Численность населения по отдельным возрастным группам https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Progn_3.xls (дата обращения: 10.06.2024).

⁴ Численность населения Российской Федерации https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/SP_1.1.xlsx (дата обращения: 10.06.2024).

⁵ В поисках нового «серебряного века» в России: факторы и последствия старения населения <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/country/russia/publication/searching-for-a-new-silver-age-in-russia-the-drivers-and-impacts-of-population-aging> (дата обращения: 11.06.2024).

⁶ Integrated care for older people: guidelines on community-level interventions to manage declines in intrinsic capacity. Geneva: World Health Organization; 2017. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

⁷ Охват социальным обслуживанием, формы его получения и причины неполучения https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/sp_3.8.8_2021-2023.xlsx (дата обращения: 11.06.2024).

То есть, мы находимся в ситуации, когда медицинские и социальные структуры (а забота о стариках находится на стыке их функционалов) в целях сохранения здоровья и обслуживания пожилых граждан должны максимально эффективно укреплять и развивать объединяющую их СДУ – комплексную систему долговременного ухода, устраняя препятствия межведомственного взаимодействия.

В последнее время многие государства развивают системы долговременного ухода, нацеленные на оказание медико-социальной помощи гражданам пожилого возраста, как отмечает ВОЗ: в XXI в. ни одна страна не может позволить себе не иметь системы долговременного ухода⁸. В России СДУ создана и функционирует в качестве пилотного проекта с 2018 г., а с 2024 г. в соответствии с Приказом Минтруда России от 27.12.2023 № 895 «О реализации в Российской Федерации в 2024 году Типовой модели системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе» внедрена во все регионы Российской Федерации. СДУ опирается на действующую систему социального обеспечения и здравоохранения в рамках их профильных задач. Так, типовая модель СДУ предусматривает что по линии социальных служб пожилым гражданам оказываются социальные услуги, а по линии здравоохранения – медицинские. Предоставление услуг долговременного ухода (ДУ) является, как известно, весьма трудозатратным делом, поскольку данный сервис осуществляется в рамках модели: человек-человеку. В этой связи создание полноценной СДУ требует большого количества специалистов, обслуживающего персонала, т.е. значительного кадрового потенциала, которым, по мнению авторов, системы социального обеспечения и здравоохранения в настоящее время попросту не обладают.

Эта ситуация характерна не только для нашей страны. Рост доли пожилых обостряет потребность в социальных работниках гериатрического профиля во многих странах мира. Так в Великобритании их дефицит составляет около 152 тыс. человек⁹, в США – более 70 тыс. человек¹⁰ и, как отмечают, некоторые зарубежные исследовате-

ли именно профессия социального работника по гериатрическому направлению станет наиболее востребованной в ближайшие десятилетия¹¹ [1].

Учитывая же ранее описанные демографические тенденции в нашей стране на ближайшую перспективу формирование кадрового потенциала для СДУ – это задача не завтрашнего, а сегодняшнего дня. В связи с этим одной из целей нашего исследования была попытка оценить уровень существующих проблем кадрового обеспечения СДУ в России и предложить пути их решения.

ПОТЕНЦИАЛ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ ДОЛГОВРЕМЕННОГО УХОДА В СТАЦИОНАРНОЙ И ИНЫХ ФОРМАХ

По форме предоставления услуги долговременного ухода (ДУ) подразделяются на: стационарную, полустационарную, надомную и социальные услуги срочного характера, при этом надомная форма социального обслуживания является более предпочтительной, а стационарная и полустационарная формы применяются только тогда, когда необходимое количество часов ухода превышает максимально предусмотренное социальным пакетом долговременного ухода (более 28 часов в неделю в рамках установленного третьего уровня нуждаемости в ДУ). Срочные социальные услуги предоставляются, как правило, разово в целях оказания неотложной помощи в трудной ситуации. К ним относится, например разовое выделение материальной помощи, обеспечение горячим питанием, предоставление одежды или жилья, экстренной медико-психологической помощи и т. д.

Оценивая динамику развития организаций, предоставляющих социальные услуги в стационарной форме, можно отметить, что в период с 2010 по 2022 гг. их количество сократилось на 354 ед., и на 5 388 человек уменьшилась численность проживающих в них (табл. 1).

Так, в частности, были закрыты 398 домов-интернатов, где проживали 25 408 человек, на 632 постояльца сократилась численность проживающих в 32 геронтологических центрах и на 323 человека – в 6 геронтопсихиатрических центрах. При этом количество психоневрологических интернатов возросло до 38 и на 19 265 человек увеличился контингент их постояльцев.

В общей сложности в 2022 г. в 1084 стационарных организациях социального обслуживания

⁸ Всемирный доклад о старении и здоровье. Всемирная организация здравоохранения, 2016. С. 19. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.who.int/ageing/publications/world-report-2015/ru/> (дата обращения: 05.06.2024).

⁹ <https://jobs.socialcarepeople.co.uk/are-social-workers-in-demand> (дата обращения: 17.06.2024).

¹⁰ https://www.socialworktoday.com/archive/exc_0616.shtml (дата обращения: 17.06.2024).

¹¹ https://www.johnahartford.org/ar2009/Escalating_Need_for_Geriatric_Social_Workers.html (дата обращения: 17.06.2024).

Таблица 1 / Table 1

Стационарные организации социального обслуживания для граждан пожилого возраста / Stationary social service organizations for senior citizens

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Дома-интернаты													
Организаций, ед.	904	865	840	819	756	700	702	584	556	544	535	530	506
Проживающих, чел.	92929	91992	91035	90067	88379	88022	85835	77183	76590	79495	67278	68350	67521
Психоневрологические интернаты													
Организаций, ед.	502	488	505	531	540	514	523	525	528	517	523	530	540
Проживающих, чел.	139624	141101	145191	147128	149678	151862	157291	159610	161274	157555	154591	157421	158889
Геронтологические центры													
Организаций, ед.	32	31	30	30	28	27	28	30	30	32	33	31	32
Проживающих, чел.	7906	7621	7647	6861	6870	6873	7045	8020	7909	8225	6493	6039	7274
Геронтопсихиатрические центры													
Организаций, ед.	-	-	-	-	-	-	-	6	5	5	5	4	6
Проживающих, чел.	-	-	-	-	-	-	-	1710	1637	1647	1514	1524	1387
Всего													
Организаций, ед.	1438	1384	1375	1380	1324	1241	1253	1145	1119	1098	1096	1095	1084
Проживающих, чел.	240459	240714	243873	244056	244927	246757	250171	246523	247410	246922	229876	233334	235071

Источник / Source: составлено авторами по данным Росстата Стационарные организации социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/sp-3-8-1_2022.xlsx (дата обращения: 08.06.2024) / compiled by the authors based on Rosstat data Stationary social service organizations for senior citizens and disabled people https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/sp-3-8-1_2022.xlsx (accessed on 08.06.2024).

для граждан пожилого возраста обслуживался 235 071 человек, из них:

- в психоневрологических интернатах – 158 889 человек;
- в домах-интернатах – 67 521 человек;
- в геронтологических центрах – 7274 человека;
- в геронтопсихиатрических центрах – 1387 человек.

Следует отметить, что стационарная форма предоставления услуг ДУ зачастую является не вполне комфортной для пожилых и требуется далеко не всем [2]. Как показывает практика, большинству из них лучше оказывать бытовую помощь и социально-медицинские услуги в более привычном для них домашнем режиме, что благоприятно сказывается на состоянии здоровья, в том числе психологического. Надомную форму обслуживания пожилых в качестве приоритетной рекомендует в последнее время и Минтруд РФ¹².

Однако более активного перехода со стационарной формы обслуживания на надомную пока не наблюдается. Согласно данным Росстата количество центров социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов сократилось за 6 лет на 303 ед. – с 2185 в 2011 г. до 1882 в 2017 г. В результате количество мест уменьшилось на 3226 коек в центрах временного

проживания и на 3226 коек – в центрах дневного пребывания, при этом численность обслуженных за год лиц снизилась на 14352 и 376035 человек, соответственно. Количество отделений социального обслуживания на дому за тот же период сократилось с 11395 до 8609. В то же время численность граждан пожилого возраста и инвалидов, зарегистрированных для надомного обслуживания, выросла на 18133 человека, то есть спрос на подобного рода услуги не понижался. К сожалению, произошло сокращение корпуса социальных работников, что привело к повышению нагрузки одного специалиста с 6,5 до 8,4 человек. Вместе с тем, несмотря на вышеприведенные обстоятельства очередь граждан, ожидающих решения о постановке на такое обслуживание, сократилась в указанный период с 31880 до 896 человек, то есть более чем в 35 раз, что по мнению экспертов, связано с усложнением процедуры оформления надомного обслуживания либо иными неочевидными факторами.

Таким образом, можно констатировать, что участие государственных учреждений (в рамках исследования мы не учитывали данные принадлежащих некоммерческим организациям пансионатов и домов престарелых, получивших широкое распространение в последние годы) по предоставлению социальных услуг в стационарной и надомной форме обслуживания, как и численность их получателей, в последние годы сокращается, что может отрицательным образом сказаться на возможности реализации СДУ.

¹² Доклад Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации о реализации отраслевых документов стратегического планирования Российской Федерации по вопросам, находящимся в ведении Правительства Российской Федерации. URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-1201-src-1622533941.3368.docx> (дата обращения 05.06.2024).

Таблица 2 / Table 2

Динамика численности среднего и младшего медицинского персонала, социальных работников в период с 2013 по 2023 гг. /
Dynamics of the number of mid-level and junior medical personnel, and social workers during the period from 2013 to 2023

Наименование профессии / Professions	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Средний медицинский персонал, чел.	1442157	1 401 660	1 401 460	1 383 466	1 353 193	1 320 541	1 314 26	1 305 127	1 291 816	1 257 938	1 230 310
Темп роста, %	н/д	-2,8	0,0	-1,3	-2,2	-2,4	-0,5	-0,7	-1,0	-2,6	-2,2
Младший медицинский персонал, чел.	687139	650 464	598 892	546 698	423 940	286 904	264 794	271 773	284 893	270 765	259 928
Темп роста, %	н/д	-5,3	-7,9	-8,7	-22,5	-32,3	-7,7	2,6	4,8	-5,0	-4,0
Социальные работники, чел.	175499	165 980	152 752	143 544	127 243	120 765	118 295	115 700	112 697	108 910	104 305
Темп роста, %	н/д	-5,4	-8,0	-6,0	-11,4	-5,1	-2,0	-2,2	-2,6	-3,4	-4,2

Источник / Source: данные Росстат: Численность отдельных категорий работников социальной сферы и науки данные за 2013-2023 гг. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/04-23-13.xlsx> (дата обращения 08.06.2024), расчеты авторов / Rosstat data: Number of individual categories of workers in the social sphere and science data for 2013-2023 <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/04-23-13.xlsx> (date of access 08.06.2024), authors' calculations.

ОЦЕНКА ДИНАМИКИ ЧИСЛЕННОСТИ МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА И СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ СДУ

Важная часть долговременного ухода за пожилыми – медицинские услуги, которые оказывают пожилым людям фельдшеры, санитарные фельдшеры, медсестра (медбрат), младшая медицинская сестра, в их обязанности входит уход за «лежачими», «тяжелыми» пациентами (теми, кто нуждается в постоянной помощи и личном уходе). На плечи фельдшеров-акушеров и санитарок возложены санитарное содержание палат, специализированных кабинетов, перемещение медицинских отходов, уход за телом умершего человека и т. д. Другие представители среднего и младшего медицинского персонала (СМП/ММП) в соответствии с Приказом Минздрава России от 15 мая 2012 г. № 543н «Об утверждении положения об организации оказания первичной медико-санитарной помощи взрослому населению» оказывают первичную медицинскую помощь в фельдшерско-акушерских пунктах и фельдшерских пунктах в селах с численностью жителей менее 2000 человек. Численность этих специалистов, на которых ложится основная нагрузка по уходу, в последние годы снижается: персонал СМП – на 14,7%, ММП – на 62,2% (данные 2013–2023 гг., табл. 2).

Общее число социальных работников снизилось на 40,6% (со 175 499 до 104 305 человек). Наблюдаются региональные различия в кадровом обеспечении отрасли: так, в отдельных регионах их число не превышает 10 человек, а, например, в Республике Башкортостан их всего 4, в Республике Коми, Пермском крае и Самарской области по данным за 2023 г. их численность и вовсе не заявлена. При этом в Краснодарском крае в системе социального обслуживания занято 10 250 человек.

Согласно нормативам Минтруда, расчетная норма нагрузки социального работника в форме социального обслуживания на дому составляет 9,4 чел./чел. для благоустроенного сектора (город) и 7,5 чел./чел. для неблагоустроенного (село)¹³. На города приходится 60% объема оказываемых услуг, а на села – 40%. Т.е. средняя норма нагрузки на одного соцработника составляет $9,4 \times 0,6 + 7,5 \times 0,4 = 8,6$ чел./чел. При 40-часовой рабочей неделе и максимальной нагрузке он способен в среднем уделить всего 4,65 часа на одного человека в неделю без учета времени на передвижение к месту исполнения обязанностей. Даже если труд социального работника оптимизирован с учетом места жительства его подопечных, например, в рамках одного квартала или района, ему все равно требуется время для перемещения между адресами, а чем больше у него подшефных, тем больше времени будет уходить на передвижение.

В соответствии с Типовой моделью СДУ нуждающиеся в уходе граждане делятся в зависимости от степени нуждаемости на три уровня:

- *Первый уровень* нуждаемости в постороннем уходе – от одного до нескольких часов несколько раз в неделю, но не более 14 часов в неделю.
- *Второй уровень* нуждаемости в постороннем уходе – от одного до нескольких часов ежедневно, но не более 21 часа в неделю.
- *Третий уровень* нуждаемости в постороннем уходе – от нескольких часов до 24 часов ежедневно, включая ночные часы, но не более 28 часов в неделю.

¹³ <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/04388bbe-1500964316.doc> (дата обращения: 08.06.2024).

Таблица 3 / Table 3

Оценка нуждаемости в уходе по уровням / Assessment of care needs by levels

Возрастная категория / Age category	Доля граждан, для которых привычная повседневная деятельность несколько затруднительна, % / Proportion of citizens for whom their usual daily activities are difficult, %	Доля граждан, которые не в состоянии заниматься своей повседневной деятельностью, % / Proportion of citizens unable to carry out their daily activities, %	Численность возрастной категории, тыс. человек / Number of age categories, thousand people	Относятся к I–II уровню нуждаемости в уходе, тыс. человек / Levels I–II of need for care, thousand people	Относятся к III уровню нуждаемости в уходе, тыс. человек / Level III of need for care, thousand people
15-19 лет	1,3	0,3	7663,0	99,6	23,0
20-24 лет	1,2	0,2	7292,0	87,5	14,6
25-29 лет	1,2	0,2	7548,0	90,6	15,1
30-34 лет	1,2	0,1	11035,0	132,4	11,0
35-39 лет	1,7	0,2	12845,0	218,4	25,7
40-44 лет	2,5	0,2	11464,0	286,6	22,9
45-49 лет	4,2	0,3	10282,0	431,8	30,8
50-54 лет	7,1	0,4	9311,0	661,1	37,2
55-59 лет	11,3	0,3	8988,0	1015,6	27,0
60-64 лет	18,4	0,7	10369,0	1907,9	72,6
65-69 лет	28,5	1,2	8958,0	2553,0	107,5
70 лет и более	54,2	5,8	15152,0	99,6	23,0
Итого	-	-	-	7584,20	410,44

Источник / Source: данные Росстат: Выборочное наблюдение состояния здоровья населения в 2023 году. Росстат [Электронный ресурс] URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/zdor23/PublishSite_2023/files/74_2023_C3H.xlsx (дата обращения: 08.06.2024 г.); Распределение населения по возрастным группам <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/demo14.xlsx> (дата обращения 08.06.2024); расчеты авторов / Rosstat data: Selective monitoring of the health status of the population in 2023. Rosstat [Electronic resource] URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/zdor23/PublishSite_2023/files/74_2023_C3H.xlsx (accessed 08.06.2024); Distribution of the population by age group <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/demo14.xlsx> (accessed on 08.06.2024); authors' calculations.

При текущей норме нагрузки 8,6 человека на одного социального работника становится очевидным: с таким небольшим количеством специалистов обеспечить долговременный уход за всеми нуждающимися весьма затруднительно, а скорее просто невозможно.

Сколько же может потребоваться специалистов по уходу для того, чтобы предоставить всем нуждающимся услуги формального ухода? Для расчета этого показателя необходима точная численность граждан по каждому уровню нуждаемости. Однако такие данные в настоящее время отсутствуют, поскольку СДУ до текущего года действовала только в рамках пилотного режима, а нуждаемость в уходе носит выявительный характер.

Рассмотрев возможность использования зарубежного опыта расчета общей потребности в уходе, мы пришли к выводу, что он практически не применим в наших условиях, поскольку методика определения нуждаемости в каждой стране своя, отличная от других [3]. Например, во Франции используют 6 показателей, характеризующих уровень самостоятельности человека и его потребности в помощи [4].

Тем не менее авторами предпринята попытка приблизительно оценить потребность СДУ в специалистах по уходу исходя из данных Росстата о распределении граждан по уровню оценки способности самостоятельно справляться с привычной повседневной деятельностью. Данный метод

предполагает несколько допущений. Так, все, испытывающие трудности, условно принимаются за I–II уровень нуждаемости в уходе, а граждане, которые не в состоянии заниматься своей привычной деятельностью, принимаются за III уровень. Исходя из норматива временного обслуживания в неделю специалист по уходу имеет возможность обслуживать до 3-х человек, относящихся к первому уровню нуждаемости в уходе, до 2-х человек – ко второму и до 1,4 человека – к третьему. Поскольку довольно сложно выявить внутри группы долевые соотношения по I и II уровню нуждаемости в уходе, возьмем среднее значение – 2,5 нуждающегося на одного специалиста по уходу (табл. 3).

Расчеты показали, что для всех нуждающихся сегодня в уходе 7 584,2 тыс. граждан требуются 3 327,6 тыс. специалистов, в том числе 3 033,7 тыс. работников для тех, кто относится к I–II уровням нуждаемости, и не менее 293 тыс. для пожилых и инвалидов III уровня, из расчета 1,4 человека данной категории на одного соцработника. Следует отметить, что такое количество специалистов может потребоваться для полностью формализованной системы долговременного ухода, не предусматривающей так называемого родственного ухода, поскольку далеко не все граждане пожилого возраста и их семьи обращаются к услугам сиделок. Тем не менее данные расчеты позволяют нам оценить максимальную планку кадровой потребности.

Помимо специалистов по уходу Типовая модель СДУ предусматривает необходимость экспертов по оценке уровня нуждаемости, которые должны соответствовать требованиям одного из профессиональных стандартов «Специалист по социальной работе» или «Психолог в социальной сфере». Очевидно, что таких специалистов потребуется гораздо меньше, но тем не менее они так же будут востребованы в рамках развития СДУ и это необходимо так же учитывать.

При расширении СДУ, кроме потребности в специалистах по уходу, средних/младших медицинских и других работников, необходимо учитывать и наличие врачей-гериатров, занимающихся общими вопросами здоровья людей старших возрастных групп и в отличие от врачей-терапевтов обладающих более широким спектром знаний по вопросам особенностей старения организма. Согласно нормативам Минздрава РФ на каждые 20 000 населения старше трудоспособного возраста должен проходиться 1 врач-гериатр. Т.е. в 2023 г. на почти 36 млн пожилых должно было приходиться, как минимум, около 1800 врачей-гериатров.

В мае 2023 г. глава Минздрава Михаил Мурашко заявил, что число врачей-гериатров в России превысило 1,6 тыс., при этом в регионах функционировали 82 гериатрических центра, а амбулаторная помощь оказывалась в более чем 1,2 тыс. гериатрических кабинетах. С января 2022 г. по март 2023 г. на геронтологические койки было госпитализировано около 45 тыс. человек¹⁴. Несмотря на это, по данным интернет-агрегаторов поиска вакансий врач-гериатр является одной из наиболее дефицитных врачебных специальностей¹⁵.

ОПЛАТА ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ И СТОИМОСТЬ ИХ УСЛУГ

Важной составляющей престижа любой профессии является достойная оплата труда. Социальные же работники, средний и младший медперсонал не могут похвастать ни высоким престижем своей профессии, ни достойной зарплатой, ни размером будущей пенсии, ни особым правовым статусом, определяющим специфику их тяжелого и благородного труда [5, 6].

Высокая значимость социальных работников, среднего и младшего медицинского персонала

была подчеркнута в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в соответствии с которым с целью предотвращения дефицита кадров была поставлена задача повышения им заработной платы к 2018 г. до 100% от среднего регионального зарплатного уровня. Однако 60 регионов не смогло выполнить задачу по доведению заработной платы социальных работников до целевого уровня, а 40 субъектов РФ не справились с этой задачей в отношении младшего медицинского персонала¹⁶.

Уровень оплаты труда социальных работников по отношению к средней начисленной заработной плате в 2013 г. составлял всего около 50%. Рост этого соотношения продолжался вплоть до 2019 г., когда его максимум составил 88,1%. Однако впоследствии это соотношение стало сокращаться, затем кривая соотношения пошла вниз. Аналогичная динамика характерна и для заработной платы младшего медперсонала. Достигнув в 2020 г. максимального значения в 96,9% (что скорее всего объясняется увеличением выплат в связи с пандемией) показатель соотношения в последующие годы уменьшался. Что касается зарплатного соотношения у среднего медицинского персонала, то в 2020 г. оно составляло 110,9%, в 2021 г. – 100,3%, что опять же связано с пандемийными выплатами (табл. 4).

Сегодня основой предоставления долговременного ухода является неформальный родственный уход. Около 70% инвалидов, нуждавшихся в предоставлении на дому медицинских или санитарно-гигиенических процедур в 2023 г., отмечали именно этот формат предоставления необходимых услуг по уходу в качестве основного (в сельской местности – 76,1%, в городах – 64,5%), что может объясняться менее развитой и доступной социально-медицинской инфраструктурой в сельской местности и транспортной труднодоступностью для социальных работников¹⁷.

Анализ опыта в 24 странах свидетельствуют: большинство пожилых граждан предпочитают находиться в привычной обстановке и использовать неформальный уход или уход на дому до тех пор, пока это возможно. С увеличением тяжести физических и когнитивных нарушений предпо-

¹⁴ В России число врачей-гериатров превысило 1,6 тыс. <https://tass.ru/obschestvo/17776719> (дата обращения 17.06.2024).

¹⁵ Гериатры стали самой дефицитной врачебной специальностью в России <https://tass.ru/obschestvo/17232795> (дата обращения 17.06.2024).

¹⁶ Майские указы по зарплатам бюджетников выполнили только 12 регионов в 2022 году <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/04/26/972569-maiskie-ukazi-po-zarplatam-byudzhethnikov-vipolnili-tolko-12-regionov> (дата обращения 17.06.2024).

¹⁷ Получение и нуждаемость в получении на дому медицинских и санитарно-гигиенических процедур https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_2.24_2015-2023.xlsx (дата обращения 14.06.2024).

Таблица 4 / Table 4

**Динамика средней заработной платы среднего и младшего медицинского персонала, социальных работников
в период с 2013 по 2023 гг. / Dynamics of average salaries of mid-level and junior medical personnel, and social workers
during the period from 2013 to 2023**

Наименование профессии / Professions	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Средний медицинский персонал, руб.	24 102	26 310	27 001	28 174	30 246	36 965	39 573	46 974	46 072	49 614	54 686
Соотношение со среднемесячной начисленной заработной платой, %	80,4	80,7	88,0	86,3	87,5	97,6	99,1	110,9	100,3	97,9	95,6
Младший медицинский персонал, руб.	14 313	16 130	16 820	18 436	21 413	34 254	35 870	41 038	39 112	43 195	47 583
Соотношение со среднемесячной начисленной заработной платой, %	47,8	49,5	54,8	56,5	61,9	90,4	89,9	96,9	85,1	85,2	83,2
Социальные работники, руб.	14 759	18 291	19 766	21 601	25 654	33 113	35 180	37 136	38 544	42 665	47 534
Соотношение со среднемесячной начисленной заработной платой, %	49,3	56,1	64,4	66,2	74,2	87,4	88,1	87,7	83,9	84,1	83,1

Источник / Source: составлено авторами по данным Росстата: Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries# (дата обращения: 18.06.2024) / compiled by the authors based on Rosstat data: The results of the federal statistical observation in the field of remuneration of certain categories of social workers and science https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries# (accessed on 18.06.2024).

чения смещаются в сторону формального ухода, при этом ни доход, ни семейное положение, ни образование не влияют на этот выбор [7].

Поскольку многие хлопоты по уходу зачастую ложатся на плечи родственников, многие из них вынуждены частично или полностью отказываться от регулярной занятости по своей профильной специальности. Ежемесячное пособие по уходу в размере 1 200 руб. назначается только неработающим лицам, ухаживающим за престарелыми родственниками нуждающимся по заключению лечебного учреждения в постоянном постороннем уходе либо достигшим возраста 80 лет, начисляются также пенсионные коэффициенты в расчете 1,8 за каждый год¹⁸. Благодаря недавним изменениям пособие по уходу стали получать и родители инвалидов в возрасте до 18 лет и инвалидов с детства I группы вне зависимости от статуса в занятости (ранее компенсацию получали только неработающие родители)¹⁹. При этом очевидно, что такая выплата компенсирует лишь очень малую часть дохода от занятости.

У человека, на руках у которого находится родственник, нуждающийся в уходе, есть несколько вариантов не потерять возможность трудиться. Прежде всего это обращение в Комплексный центр социального обслуживания населения по вопросу заключения договора на предоставление услуг по уходу, при этом необходимо предоставить медицинское заключение о состоянии

здоровья лица, оформляющегося на социальное обслуживание, выдаваемое участковым терапевтом. Услуги сиделки, предоставляемые по линии социальной службы, являются платными для всех граждан, за исключением инвалидов и тех, среднемесячный доход которых составляет ниже полуторной величины прожиточного минимума. Прейскурант зависит от региона обслуживания, но в целом услуги социальных сиделок ниже по стоимости, чем услуги частных.

В последние годы сфера частных услуг по уходу стремительно развивается. Как, правило, поиск необходимого специалиста осуществляется через коммерческие патронажные службы, агентства домашнего персонала или интернет-агрегаторы. Если коммерческие патронажные службы являются своеобразным оператором предоставления таких услуг, то есть заключают договор с заказчиком и являются работодателем для исполнителя, то деятельность агентств по поиску домашнего персонала лежит в сфере неформальной занятости. Интернет-агрегаторы так же не являются налоговыми и юридическими агентами для соискателей, а выполняют лишь функцию коммунитаторов, поэтому не гарантируют формализацию статуса соискателей. Ввиду данной особенности оценить потенциал этого рынка с точки зрения спроса и предложения услуг крайне затруднительно. С юридической и налоговой точки зрения у сиделки есть два способа легализовать свою деятельность – работать по найму в организации, предоставляющей соответствующие услуги, или в качестве самозанятого лица в соответствии с Федеральным законом «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27.11.2018 № 422-ФЗ.

¹⁸ Постановление Правительства Российской Федерации от 4 июня 2007 г. № 343 «Об осуществлении ежемесячных компенсационных выплат неработающим трудоспособным лицам, осуществляющим уход за инвалидом I группы (за исключением инвалидов с детства I группы), а также за престарелым, нуждающимся по заключению лечебного учреждения в постоянном постороннем уходе либо достигшим возраста 80 лет».

¹⁹ Постановление Правительства Российской Федерации от 07.02.2024 № 134 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».

Данные о количестве сиделок, зарегистрированных в качестве самозанятых, на сайте Федеральной налоговой службы отсутствуют, однако по виду деятельности «дом» (т. е. предоставление бытовых услуг), который может охватывать и этих работников, по состоянию на март 2024 г. зарегистрировано всего 215 745 человек²⁰, что дает основания полагать что данный рынок все еще по большей части остается неформальным.

При этом группа профессий домашнего персонала является одной из самых быстрорастущих на рынке труда. Количество таких вакансий в 2023 г. увеличилось на 54%, а предложения по заработной плате в среднем выросли на 36% и составляют в среднем 53 000 руб. ежемесячно. Считается, что такая тенденция обусловлена увеличением количества агентств по подбору домашнего персонала²¹. Однако неформальное положение работников в данной сфере лишает их большинства социальных гарантий, возможности оплаты больничных листов, формирования пенсионных накоплений. В аналогичной ситуации находятся и ухаживающие на дому за своими дедушками и бабушками, другими нуждающимися в ДУ членами семей родственники, особенно это касается женской половины домохозяйств, поскольку основная нагрузка по уходу ложится именно на них.

Необходимо отметить: специалист по уходу и патронажная медицинская сестра имеют различный функционал, несмотря на то, что во многом их трудовые обязанности, связанные, например, с поддержанием санитарно-гигиенического состояния помещения, в котором находится больной, его кормлением, оказанием ему помощи в проведении гигиенических процедур, схожи. Однако патронажная медицинская сестра, выполняя ту же работу, осуществляет ее более квалифицированно, поскольку у нее больше знаний и опыта по уходу, обработке пролежней, оптимизации режима для пациента в зависимости от диагноза и его состояния, кроме того, она без затруднений может выполнять простые медицинские процедуры – измерить артериальное давление, сделать укол, в том числе внутривенно, измерить уровень глюкозы в крови и т. п.

Мы полагаем, что в ближайшие годы будут более всего востребованы не просто сиделки и пат-

ронажные работники, а универсальные специалисты, обладающие как психоэмоциональными особенностями и индивидуальными качествами для выполнения обязанностей по уходу, так и дополнительной подготовкой по оказанию первой медицинской помощи, выполнению простых медицинских процедур, реабилитационными мероприятиями, массажу и т. д. Уход за маломобильным или лежащим больным требует помимо всего еще и достаточной физической подготовки, поскольку в некоторых ситуациях его необходимо перемещать или помогать менять положение, например, для выполнения необходимых процедур. Поэтому вопрос привлечения мужчин в данную профессию остается так же актуальным.

ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СДУ

Каковы, с нашей точки зрения, основные направления решения проблемы кадрового обеспечения СДУ?

Во-первых, формализация родственного ухода, который во взаимосвязи с формальным уходом по линии медико-социальной службы послужит залогом устойчивости функционирования СДУ.

При выявленной достаточно высокой текущей и потенциальной потребности в специалистах по уходу видится целесообразным наряду с развитием систем формализованного ухода развивать возможности формализации родственного, ведь для многих граждан, особенно ухаживающих за «лежачими» или «тяжелыми» родственниками это становится по сути основной деятельностью, из-за чего у них отсутствует возможность официально трудиться, получать социальные гарантии, уходить в отпуск и иметь возможность повысить благосостояние своей семьи. Кроме того те, кто ухаживает за своими родными, по большей части уже обладают необходимыми навыками и знаниями, поэтому фактически, являются наиболее подготовленными специалистами, требующими небольших затрат на подготовку и обучение. Данное решение может быть наиболее актуальным в сельской местности, где проживает около 40% граждан пенсионного возраста и где, дефицит медицинских и социальных работников накладывается на нехватку рабочих мест. Формализация родственного ухода, как решение, показало свою эффективность в период пандемии, когда пожилые люди оказались буквально оторваны от помощи социальных служб ввиду

²⁰ Платформа поставки данных ФНС России. Самозанятые. Электронный ресурс – URL: <https://geochecki-vpd.nalog.gov.ru/self-employment> (дата обращения 14.06.2024).

²¹ <https://rg.ru/2024/03/17/pomoshchnik-po-domu.html> (дата обращения 08.06.2024).

карантинных ограничений [8]. В то же время важно, чтобы родственный уход имел поддержку со стороны формальной системы ДУ, в частности, ухаживающие родственники должны иметь возможность отдыхать и восстанавливаться, что важно для их психоэмоционального состояния.

Во-вторых, комплексный подход к созданию системы подготовки, подбора и привлечения персонала в данную сферу. Прежде всего это касается повышения престижа профессии социального работника – специалиста по уходу. Ввиду специфики данной работы необходимо всячески формировать привлекательный, положительный имидж этой общественно необходимой, востребованной и социально-значимой профессии, которую сегодня большинство граждан не считает престижной [9]. Прежде всего это объясняется низким уровнем оплаты труда, который несмотря на прямые указания главы государства не смог достичь 100-% соотношения со средним размером начисленной заработной платы, что означает что труд работников социальной сферы остается недооцененным.

ВЫВОДЫ

Таким образом, создание и развитие СДУ в России в настоящее время, с учетом наблюдаемых демографических тенденций, является важной задачей социального развития. Ее выполнение предполагает укрепление соответствующего кадрового потенциала социальной и медицинской отраслей. При этом нормативные документы, регламентирующие вопросы создания СДУ, предусматривают развитие ее функционирования на базе наращивания мощностей социальной и медицинской сферы. Кроме того, по мнению авторов, в рамках СДУ необходимо развивать медико-гериатрическое направление. Учитывая тенденции последних лет создание требуемого кадрового потенциала видится достаточно амбициозной задачей. Решение данного вопроса может иметь несколько направлений. Во-первых, это развитие и формализация системы родственного ухода. Во-вторых, повышение общественного престижа социального работника – специалиста по уходу через рост уровня оплаты труда и предоставление расширенных социальных гарантий.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финуниверситета.

ACKNOWLEDGMENTS

The article was prepared based on the results of research carried out at the expense of budget funds under the state assignment of the Financial University.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ferguson A. The future of gerontological social work: what we know and what we don't know about student interest in the field. *J Evid Inf Soc Work*. 2015;12(2):184-97. DOI: 10.1080/15433714.2013.808601
2. Морозова О.В., Целевич Т.И. Социально-психологическая адаптация пожилых людей в стационарном учреждении (геронтологическом центре) // *Глобус*. 2020;11(57). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskaya-adaptatsiya-pozhilyh-lyudey-v-statsionarnom-uchrezhdenii-gerontologicheskoy-tsentre> (дата обращения: 09.06.2024).
3. Сафонов А.Л., Некипелова Д.В. Развитие системы долгосрочного ухода: демографические факторы и социально-экономические предпосылки. *Социально-трудовые исследования*. 2024;55(2):112-126. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-55-2-112-126
4. Корчагина И.И., Прокофьева Л.М. Оценки нуждаемости в долгосрочном уходе: опыт Франции и России // *Народонаселение*. 2020;23(3):59-70. DOI: 10.19181/population.2020.23.3.6
5. Зиминая Е.В. Престиж профессии социальная работа через призму конфликта отношения к ней: результаты качественного исследования / Е.В. Зиминая, Д.С. Хаустов, Г.С.М. Мамедова // *Global and Regional Research*. 2023;5(1):164-168. EDN YQIILP.
6. Соловьев И.Р. Оценка мнения средних медицинских работников о своем социальном положении и престиже профессии медицинской сестры / И.Р. Соловьев, В.А. Серебренников // *Уральский медицинский журнал*. 2018;11(166):130-140. DOI: 10.25694/URMJ.2018.11.39. EDN YPQGUH
7. De Jong L, Zeidler J, Damm K. A systematic review to identify the use of stated preference research in the field of older adult care. *Eur J Ageing*. 2022. Nov 7;19(4):1005-1056. doi: 10.1007/s10433-022-00738-7.
8. Cudjoe, Ebenezer & Abdullah, Alhassan. (2020). Drawing on Kinship Care Support for Older People during a Pandemic (COVID-19): Practice Considerations for Social Workers in Ghana. *Journal of Gerontological Social Work*. 63. 1-3. 10.1080/01634372.2020.1758271.
9. Макеева Т.В. Имидж профессии социального работника: pro and contra / Т.В. Макеева, Л.Ф. Тихомирова // *Научный альманах*. 2014;2(2):277-280. DOI: 10.17117/na.2014.02.277. EDN TXZFXJ.

REFERENCES

1. Ferguson A. The future of gerontological social work: what we know and what we don't know about student interest in the field. *J Evid Inf Soc Work*. 2015;12(2):184-97. DOI: 10.1080/15433714.2013.808601.
2. Morozova O.V., Tselevich T.I. Socio-psychological adaptation of elderly people in an inpatient facility (gerontological center). *Globus*. 2020;11(57). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskaya-adaptatsiya-pozhilyh-lyudey-v-statsionarnom-uchrezhdenii-gerontologicheskoy-tsentre> (accessed on 09.06.2024). (In Russ.).

3. Safonov A.L., Nekipelova D.V. Development of a long-term care system: demographic factors and socio-economic prerequisites. *Social and Labor Research*. 2024;55(2):112-126. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-55-2-112-126. (In Russ.).
4. Korchagina I.I., Prokofieva L.M. Estimates of the need for long-term care: the experience of France and Russia. *Population*. 2020;23(3):59-70. DOI: 10.19181/population.2020.23.3.6 (In Russ.).
5. Zimina E.V., Khaustov D.S., Mammadova G.S.M. Prestige of the profession social work through the prism of the conflict of attitude towards it: the results of a qualitative study. *Global and Regional Research*. 2023;5(1):164-168. EDN YQIJLP. (In Russ.).
6. Solovyov I. R., Serebrennikov V.A. Assessment of the opinion of average medical workers about their social status and prestige of the profession of a nurse. *Ural Medical Journal*. 2018;11(166):130-140. DOI 10.25694/URMJ.2018.11.39. EDN YPQGUH. (In Russ.).
7. De Jong L, Zeidler J, Damm K. A systematic review to identify the use of stated preference research in the field of older adult care. *Eur J Ageing*. 2022. Nov 7;19(4):1005-1056. DOI: 10.1007/s10433-022-00738-7
8. Cudjoe Ebenezer, Alhassan Abdulla. Drawing on Kinship Care Support for Older People during a Pandemic (COVID-19): Practice Considerations for Social Workers in Ghana. *Journal of Gerontological Social Work*. 2020;63(4):254-256. 10.1080/01634372.2020.1758271.
9. Makeeva T.V., Tikhomirova L.F. The image of the profession of a social worker: pro and contra. *Scientific Almanac*. 2014;2(2):277-280. DOI 10.17117/na.2014.02.277. EDN TXZFXJ. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александр Львович Сафонов – доктор экономических наук, главный научный сотрудник Института региональной экономики и межбюджетных отношений, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия
Alexander L. Safonov – Dr. Sci. (Econ.), Chief Scientific Associate, Institute of Regional Economics and Intergovernmental Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-0262-3968>
alsafonov@fa.ru



Дарья Валерьевна Некипелова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института региональной экономики и межбюджетных отношений, Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия
Daria V. Nekipelova – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Institute of Regional Economics and Intergovernmental Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0009-0000-8891-009X>
dvnekipelova@fa.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 01.07.2024; после рецензирования 18.08.2024, принята к публикации 19.08.2024.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 01.07.2024; revised on 18.08.2024 and accepted for publication on 19.08.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-119-129

УДК 314.15

JEL J13

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ: ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОГРАММ И КЛАССИФИКАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ РОЖДАЕМОСТИ

Э.Р. Мусин

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – меры государственной поддержки семей, включенные в состав региональных программ по повышению рождаемости субъектов Южного федерального округа. **Актуальность** работы обусловлена первостепенным значением повышения рождаемости и стабилизации численности населения в регионах ЮФО и России в целом. Несмотря на развитие действующего на федеральном уровне набора мер поддержки семей, рождаемость в России продолжает снижаться. Возможным способом повышения рождаемости в РФ может стать реализация устойчивой комплексной региональной демографической и семейной политики. **Цель** исследования – углубленный анализ и классификация мер социально-экономической поддержки семей, включенных в состав региональных программ по повышению рождаемости в регионах ЮФО. Выбор региональных программ субъектов ЮФО в качестве объекта анализа обосновывается тем, что по демографическим показателям эти регионы в среднем близки к общероссийскому уровню. **Гипотеза** исследования заключается в попытке доказать обоснованность использования хорошо себя зарекомендовавшей линейки технологически схожих инструментов для поддержки семей в данных регионах, учитывая общность трендов в области рождаемости. Поскольку утверждение региональных программ по повышению рождаемости произошло относительно недавно, **новизна** работы состоит в том, что проведенное нами исследование по данной проблематике является одним из первых такого рода в стране. **В результате** исследования установлено, что наиболее распространенной мерой поддержки являются региональный материнский капитал, включенный в состав региональных программ большинства субъектов ЮФО, а также денежные выплаты и пособия. Основными получателями помощи в рамках мероприятий, заявленных в региональных программах, являются многодетные, малоимущие и молодые семьи.

Ключевые слова: региональные программы по повышению рождаемости; рождаемость; поддержка семей; пронаталистская политика; региональная семейная политика.

Для цитирования: Мусин Э.Р. Государственная поддержка семей с детьми: особенности региональных программ и классификация мероприятий по повышению рождаемости. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):119-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-119-129.

ORIGINAL PAPER

STATE SUPPORT FOR FAMILIES WITH CHILDREN: FEATURES OF REGIONAL PROGRAMS AND CLASSIFICATION OF MEASURES TO INCREASE THE BIRTH RATE

E.R. Musin

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is the measures of state support for families included in the regional programs to increase the birth rate of the subjects of the Southern Federal District. **The relevance** of the article is due to the paramount importance of increasing the birth rate and stabilizing the population in the regions of the Southern Federal District and Russia as a whole. Despite the development of a set of measures to support families existing at the federal level, the birth rate in Russia continues to decline. A possible way to increase the birth rate in Russia may be the implementation of a sustainable comprehensive regional demographic and family policy. **The purpose** of the study is an in-depth analysis and classification of measures of socio-economic support for families included in the regional programs to increase the birth rate in the regions of the Southern Federal District. The choice of regional programs of the subjects of the Southern Federal District as an object of analysis is justified by the fact that in terms of demographic indicators, these regions are on average close to the all-Russian level. **The hypothesis** of the study is an attempt to prove the validity of using a well-proven line of technologically similar tools to support families in these regions, taking into account general trends in the birth rate. Since the approval of regional programs to increase the birth rate occurred relatively recently, **the novelty** of the work lies in the fact that the study is one of the first of its kind in the country. The study **found** that the

most common support measure is regional "maternity capital" payment, included in regional programs of most subjects of the Southern Federal District, as well as cash payments and allowances. The main recipients of assistance within the framework of the activities declared in the regional programs are large families, low-income and young families.

Keywords: regional programs to increase the birth rate; birth rate; family support; pronatalist policy; regional family policy.

For citation: Musin E.R. State support for families with children: Features of regional programs and classification of measures to increase the birth rate. *Social and labor research*. 2024;57(4):119-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-119-129.

ВВЕДЕНИЕ

Как и многие другие страны мира, Россия сталкивается с демографическими вызовами, наиболее существенным из которых является снижение рождаемости. Отрицательная динамика числа родившихся вызвана как сокращением числа женщин репродуктивного возраста, так и изменениями в возрастных моделях рождаемости. Субъекты Южного федерального округа (далее – ЮФО) обладают собственной спецификой и различным демографическим потенциалом, однако им также свойственны глобальные тенденции снижения рождаемости. Текущая демографическая ситуация требует реализации комплексной государственной демографической и семейной политики не только на национальном, но и региональном уровне.

Поддержка семей с детьми, улучшение их качества жизни, а также повышение уровня рождаемости являются одними из наиболее важных и приоритетных целей внутренней политики РФ. Основными официальными документами в данной области являются взаимосвязанные Концепции демографической и семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 г.^{1,2}

Региональные программы по повышению рождаемости, утвержденные к началу июля 2023 г.³, сочетают в себе элементы демографической (повышение рождаемости) и семейной политики (социальная помощь семьям). Данные документы созданы с целью выработки и реализации мер по повышению рождаемости и комплексной поддержке семей. Региональные программы включают в себя оценку демографического потенциала территории, анализ действующего регионального набора мер по поддержке семей с детьми и его потенци-

ального влияния на демографическую ситуацию в регионе, а также введение новых мер поддержки, разработанных на основе проведенной оценки демографической ситуации. В качестве целевого показателя региональных программ выступают плановые значения числа рождений в субъекте в каждый год трехлетнего периода 2023–2025 гг.

Разработанные и утвержденные субъектами региональные программы по повышению рождаемости⁴ постоянно модернизируются – среди субъектов ЮФО региональная программа была обновлена Ростовской областью (в первоначальной версии программы было 41 мероприятие, а в ее новом варианте – 54).

Мерам поддержки семей с детьми посвящены многочисленные исследования. Государственная социальная поддержка изучается в разных контекстах: как инструмент снижения бедности семей и повышения уровня их жизни [1, 2, 3], исследуются трудности в получении мер поддержки и отношение к ним [4], развитие системы поддержки семей с детьми [5], инструменты демографической политики и ее влияние на рождаемость [6, 7, 8, 9, 10]. Важное место в профильной научной литературе занимают аналитические обзоры действующих в регионах мер поддержки и их классификация [11, 12, 13], позволяющие сравнить категории получателей помощи, размеры предоставляемых средств и условия их получения.

Постоянно растущее влияние мер государственной поддержки на уровень бедности семей с детьми доказывается многочисленными исследованиями. Так, например, предоставление социальных выплат приводит к существенному снижению распространенности бедности у семей с детьми, особенно многодетных [3].

Однако тема влияния демографической политики на уровень рождаемости в России более сложная и дискуссионная. В исследовательской литературе отсутствует единое мнение по данному вопросу. Так, например, утверждается, что реализация пронаталистской политики способствовала росту рождаемости не только в гипотетических поколениях, но и в реальных [9]. Иными словами, произошел не просто сдвиг календаря рождений, но и повышение

¹ Указ Президента РФ от 9 октября 2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» (с изменениями и дополнениями) // Гарант: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/191961/> (дата обращения: 06.06.2024)

² Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 25 августа 2014 г. № 1618-п) // Гарант: [сайт]. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/70727660/paragraph/1:7> (дата обращения: 06.06.2024)

³ В соответствии с пунктом 7 перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания о мерах по повышению рождаемости в Российской Федерации от 01.03.2023 № Пр-826 и Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 мая 2023 г. № 436 «Об утверждении Методических рекомендаций по оценке демографического потенциала субъекта Российской Федерации и разработке региональных программ по повышению рождаемости» регионами были разработаны и утверждены региональные программы по повышению рождаемости на период 2023–2025 годов.

⁴ Сведения о региональных программах представлены в *Приложении, табл. 12*.

Таблица 1 / Table 1

Динамика числа родившихся в субъектах ЮФО в 2023 г. по отношению к 2022 г. / Change in the number of births in the regions of the Southern Federal District in 2023 compared to 2022

Субъект / Regions	2023	2022	Изменение в абсолютных значениях / Change in absolute values	Изменение в относительных значениях / Change in relative values
Республика Адыгея	4338	4322	16	0,37%
Республика Калмыкия	2408	2415	-7	-0,29%
Ростовская область	32171	32598	-427	-1,31%
Краснодарский край	53026	53771	-745	-1,39%
Астраханская область	9423	9662	-239	-2,47%
Республика Крым	15791	16524	-733	-4,44%
Волгоградская область	16714	17547	-833	-4,75%
г. Севастополь	3717	3 950	-233	-5,9%

Источник / Source: составлено автором по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / compiled by the author based on the Federal State Statistics Service data. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31606#> (дата обращения: 06.06.2024) / (accessed on 06.06.2024).

уровня итоговой рождаемости. В то же время другие исследователи оценивают результативность прона- талистской политики более скромно [6, 7].

Также отмечается, что меры материальной под- держки в России более востребованы в сравнении с нематериальной помощью (например, созданием необходимой для воспитания ребенка инфраструк- туры, повышением занятости женщин с детьми, развитием гибких форм занятости и т.д.) [14, 15, 16], что подчеркивает необходимость и важность ана- лиза и классификации именно материальных мер поддержки. Опыт реализации нефинансовых мер поддержки такого рода в России по сравнению со странами Западной и Северной Европы еще не так велик [14, 16]. Однако, несмотря на меньшую по- пулярность нематериальных мер поддержки, госу- дарство активно увеличивает их стимулирующий потенциал с помощью модернизации и повышения охвата населения.

Краткий обзор динамики рождаемости в регионах ЮФО

Демографическая ситуация в регионах ЮФО ха- рактеризуется снижением ежегодного числа родив- шихся после 2015 г. Отрицательная динамика обще- го числа рождений в округе, по данным Росстата, прерывалась всего несколько раз: в 2020–2021 гг. и 2023 г. в Республике Адыгея, в 2018 г. в Республике Калмыкия и в 2021 г. в городе Севастополе⁵.

Общее число родившихся в ЮФО в 2023 г. соста- вило 137 588 детей, в то время как за 2022 г. родилось 140 789 детей⁶ (снижение – 2,3%) (табл. 1). В 2023 г.

⁵ Число родившихся (без мертворожденных) за год // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31606#> (дата обращения: 06.06.2024).

⁶ Там же.

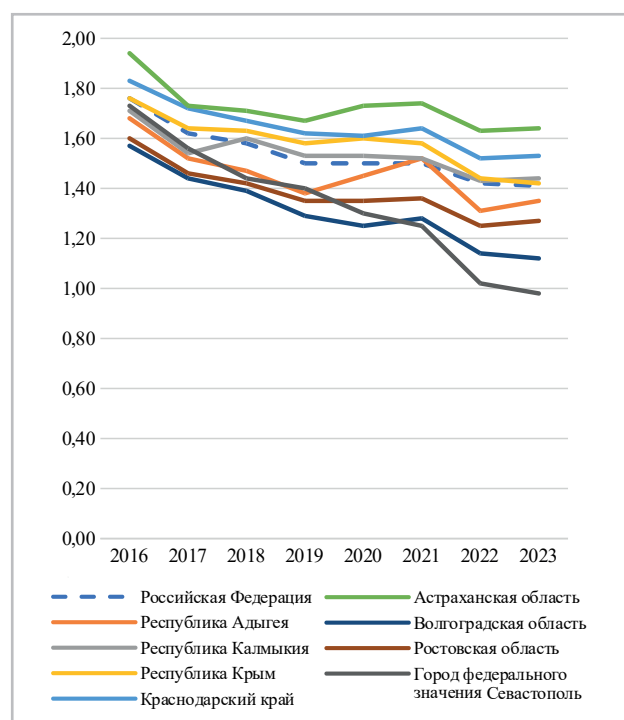


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика суммарного коэффициента рождаемости в субъектах ЮФО / Dynamics of the total fertility rate in the subjects of the Southern Federal District

Источник / Source: составлено автором по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / compiled by the author based on the Federal State Statistics Service data. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31517> (дата обращения: 06.06.2024) / (accessed on 06.06.2024).

прирост новорожденных произошел только в Респу- блике Адыгея.

Суммарный коэффициент рождаемости (да- лее – СКР), представляющий собой важный инди- катор уровня рождаемости, с 2016 г., несмотря на некоторые временные положительные колебания, имеет тенденцию к снижению во всех субъектах ЮФО (рис. 1). По данным на 2023 г., значение СКР превысило общероссийский показатель (1,41 ребе- нок на одну женщину) только в Астраханской обла- сти (1,64), Краснодарском крае (1,53), Республиках Калмыкия (1,44) и Крым (1,42). Наиболее низкое значение СКР среди всех субъектов ЮФО зафиксиро- вано в Севастополе: 0,98 ребенка на одну жен- щину в 2023 г.

Динамика СКР по вторым рождениям демон- стрирует схожие тенденции во всех субъектах ЮФО: с 2021 г. происходит снижение этого показате- ля (рис. 2). Наиболее значимое снижение интен- сивности вторых рождений – с 0,51 в 2018 г. до 0,36 в 2023 г. (-29,4%) – наблюдается в Волгоградской области. Тем не менее в Республике Калмыкия в 2023 г. был отмечен небольшой прирост по срав- нению с 2022 г., что может говорить о потенциа- лном изменении тренда.

Что касается СКР по третьим и последующим рождениям, то он, напротив, имеет положитель-

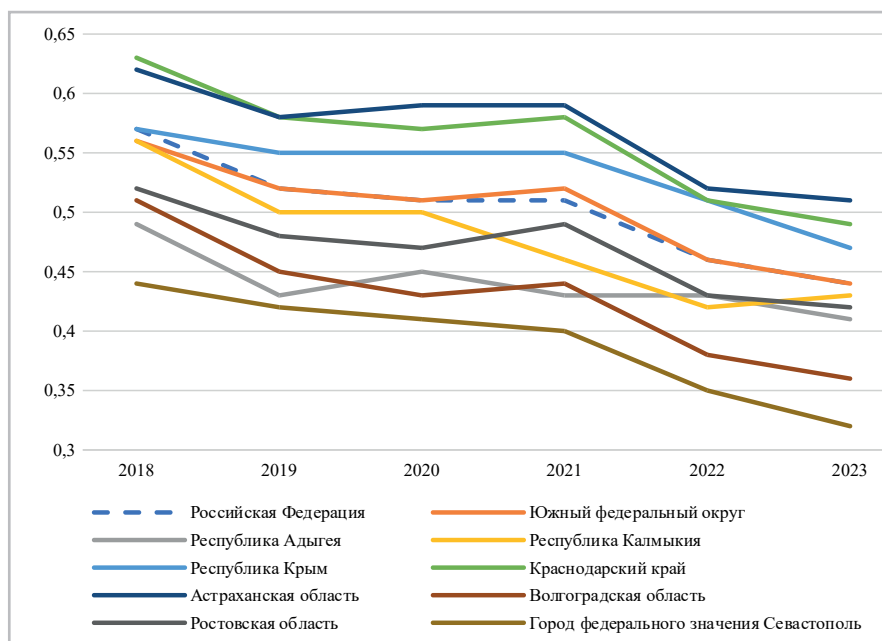


Рис. 2 / Fig. 2. Динамика суммарного коэффициента рождаемости вторых детей в субъектах ЮФО / Dynamics of the total fertility rate of second children in the subjects of the Southern Federal District

Источник / Source: составлено автором по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / compiled by the author based on the Federal State Statistics Service data. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/59771> (дата обращения: 06.06.2024) / (accessed on 06.06.2024).

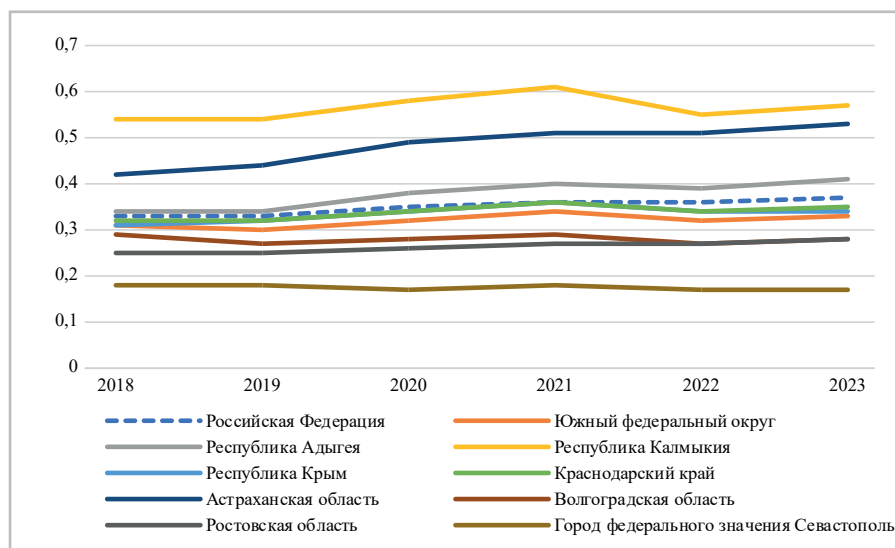


Рис. 3 / Fig. 3. Динамика суммарного коэффициента рождаемости третьих и последующих детей в субъектах ЮФО / Dynamics of the total fertility rate of the third and subsequent children in the subjects of the Southern Federal District

Источник / Source: составлено автором по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / compiled by the author based on the Federal State Statistics Service data. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/59772> (дата обращения: 06.06.2024) / (accessed on 06.06.2024).

ную динамику практически во всех субъектах ЮФО, что согласуется с общероссийскими тенденциями (рис. 3). Самый высокий суммарный коэффициент рождаемости третьих и последующих детей зафиксирован в 2023 г. в Республике Калмыкия – 0,57 ребенка на одну женщину. Примечательно, что данный показатель превышает республиканский СКР по вторым рождением (0,43 ребенка на женщину в 2023 г.).

Обзор мероприятий региональных программ по повышению рождаемости

Несмотря на положительную динамику суммарного коэффициента рождаемости третьих и последующих рождений, СКР в целом и, в особенности, по вторым рождением в большинстве субъектов ЮФО продолжает снижаться. Уменьшается с каждым годом и абсолютное число рождений. Поэтому, учитывая усугубляющуюся демо-

графическую ситуацию, вызванную сокращением рождаемости и изменениями структуры населения, в каждом регионе округа разработана и реализуется комплексная программа по повышению рождаемости с большим количеством различных мероприятий, большая часть которых – широко применяемые, типовые практики социально-экономической поддержки семей с детьми (Приложение, табл. 13).

Региональный материнский капитал в субъектах ЮФО

Предоставление регионального материнского капитала является широко распространенной мерой поддержки семей с детьми. В настоящее время по разным причинам она не включена в региональные программы только 2-х субъектов ЮФО – Астраханской области и Республики Крым. В Республике Адыгея при рождении ребенка произво-

Таблица 2 / Table 2

Региональный материнский капитал в субъектах ЮФО / Regional maternity capital in the subjects of the Southern Federal District

Регион / Region	Кри- терий дохода/ Income criterion	С какого года предоставляется выплата/Since when the payment is provided	На какого ребенка выплата/For what child the payment	Размер выплаты, рублей/ Amount of payment, RUB	Направления расходования средств/ Purpose of spending funds
Республика Адыгея	нет	с 2012 года	3 или последующий	50000	не имеет целевого назначения
г. Севастополь	да	с 2019 года	2 или последующий	128066	не имеет целевого назначения
Волгоградская область	да	с 2016 года	3 или последующий	85645	не имеет целевого назначения
Ростовская область	да	с 2012 года	3 или последующий	144212	1) улучшение жилищных условий; 2) ремонт жилого помеще- ния; 3) получение образования ребёнком (детьми); 4) лечение ребенка (детей); 5) приобретение автотран- спорта; 6) газификация, подключение системы водо- снабжения и водоотведения; 7) приобретение товаров и услуг для социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов.
Краснодарский край	нет	с 2011 года	3 или последующий	153787	1) улучшение жилищных условий; 2) оплата образования для ребенка; 3) газификация жилья; 4) медицинская реабилитация ребенка (детей).
Республика Калмыкия	нет	с 2012 года	3 или последующий	118444	1) улучшение жилищных условий; 2) получение образования ребенком (детьми); 3) лечение ребенка (детей); 4) газификация, электроснабжение, водоснабжение, водоотведение; 5) ремонт жилого помещения; 6) погашение ипотечных кредитов (займов).
Астраханская область		Отсутствует в РП (Реализация завершена)			
Республика Крым		Отсутствует в РП			

Источник / Source: составлено автором на основе анализа региональных нормативно-правовых актов¹ / compiled by the author based on the analysis of regional regulatory legal acts.

¹ Закон Республики Адыгея от 28 сентября 1994 года № 117-1 «Об охране семьи, материнства, отцовства и детства» (с изменениями и дополнениями) // Гарант: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/32301918/> (дата обращения: 10.05.2024).
Закон г. Севастополя от 13 августа 2019 г. № 534-ЗС «О региональном материнском капитале в городе Севастополе» (с изменениями и дополнениями) // Гарант: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/72596598/?ysclid=lxq1lpda2y26684120> (дата обращения: 10.05.2024).
Закон Краснодарского края от 22 февраля 2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае» // Гарант: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/23940836/> (дата обращения: 10.05.2024).
Закон Волгоградской области от 31.12.2015 № 246-ОД «Социальный кодекс Волгоградской области» (с изменениями и дополнениями) // Гарант: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/24719500/> (дата обращения: 10.05.2024).
Закон Ростовской области от 18.11.2011 № 727-ЗС «О региональном материнском капитале» (с изменениями и дополнениями) // Гарант: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/9971014/> (дата обращения: 10.05.2024).
Закон Республики Калмыкия от 26.12.2011 № 324-IV-З «О региональном материнском (семейном) капитале» // Гарант: [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/kalmyk/376056/> (дата обращения: 10.05.2024).

дится однократная выплата, что по сути является аналогом регионального материнского капитала. Право на получение данной выплаты у каждой семьи возникает только один раз. В некоторых субъектах ЮФО в качестве условия ее получения установлен критерий нуждаемости семьи (табл. 2). В г. Севастополе, Волгоградской и Ростовской областях региональный материнский капитал предоставляется только семьям с низкими доходами.

Предоставление регионального материнского капитала на второго, а не третьего ребенка осуществляется только в Севастополе, что может быть связано с попыткой стимулирования рождения вторых детей. Большинство направлений реализации средств регионального материнского капитала идентичны и являются типовыми, однако есть и примеры более редких или уникальных направлений, например, как приобретение для многодетных семей автотранспорта (Ростовская область).

Региональный материнский капитал не имеет целевого назначения в Республике Адыгея, городе Севастополе и Волгоградской области, а размеры его выплаты имеют существенные региональные различия: от 50 000 руб. в Республике Адыгея до 153 787 руб. в Краснодарском крае.

Компенсация части стоимости оплаты жилого помещения и расходов на коммунальные услуги

Данная мера поддержки, включенная в состав 6 региональных программ по повышению рождаемости, является наиболее распространенной (табл. 3). Ее цель – снижение обязательных расходов многодетных семей с детьми и иных категорий населения. Во всех регионах размер компенсации составляет некоторую долю от стоимости компенсируемых затрат (кроме Волгоградской области, где он является фиксированным).

Таблица 3 / Table 3

Компенсация части стоимости оплаты жилого помещения и расходов на коммунальные услуги в субъектах ЮФО / Compensation for payment of housing and utility services in the subjects of the Southern Federal District

Регион/Region	Категория получателей/Recipient	Размер/Size
Волгоградская область	многодетные семьи	1 852 рубля
г. Севастополь	многодетные семьи	50% стоимости
Республика Адыгея	малоимущие семьи; семьи, живущие в домах без центрального отопления	13% стоимости
Республика Калмыкия	семьи с низкими доходами; многодетные семьи; семьи участников СВО	30% стоимости
Ростовская область	многодетные семьи	50% стоимости
Республика Крым	многодетные семьи	50% стоимости
Астраханская область	Отсутствует в РП	
Краснодарский край	Отсутствует в РП	

Источник / Source: составлено автором на основе анализа региональных программ по повышению рождаемости / compiled by the author based on the analysis of regional programs to increase birth rates.

Компенсационные выплаты на питание в общеобразовательных организациях

Получателями данных компенсаций, включенных в региональные программы Краснодарского края, Республик Адыгея и Калмыкия, являются многодетные семьи, семьи участников СВО, обучающиеся на дому. Различаются и размеры выплат (табл. 4).

Выплаты и компенсации затрат на подготовку ребенка к школе

Данная мера поддержки предоставляется многодетным семьям 5 субъектов ЮФО (табл. 5). Кроме того, в региональной программе Севастополя предусмотрено предоставление дополнительной единовременной выплаты к учебному году малообеспеченным семьям с детьми школьного возраста.

Льготный проезд детям из многодетных семей

Бесплатный или льготный проезд детей из многодетных семей в общественном транспорте предусмотрен в региональных программах Краснодарского края, Ростовской области, Республик Крым и Адыгея. (табл. 6). Предоставляемая в Ростовской области ежемесячная выплата на льготный проезд может быть также использована на другие цели.

Подарочный набор при рождении ребенка «Подарок новорожденному»

Программа предоставления набора детских принадлежностей и вещей, используемых для ухода за новорожденным, запланирована в региональных программах 3 субъектов ЮФО (табл. 7). В Астраханской области набор принадлежностей сравнительно

Таблица 4 / Table 4

Компенсационные выплаты на питание обучающихся в общеобразовательных организациях в субъектах ЮФО / Compensation payments for meals for school children in the subjects of the Southern Federal District

Регион/Region	Категория получателей/Recipient	Размер/Size
Краснодарский край	многодетные семьи	Не указан
Республика Адыгея	обучающиеся на дому	Зависит от доп. условий
Республика Калмыкия	многодетные семьи; семьи участников СВО	1200 рублей
Волгоградская область	Отсутствует в РП	
г. Севастополь	Отсутствует в РП	
Ростовская область	Отсутствует в РП	
Республика Крым	Отсутствует в РП	
Астраханская область	Отсутствует в РП	

Источник / Source: составлено автором на основе анализа региональных программ по повышению рождаемости / compiled by the author based on the analysis of regional programs to increase birth rates.

Таблица 5 / Table 5

Выплаты и компенсации затрат на подготовку ребенка к школе в субъектах ЮФО / Payments and compensation for expenses on preparing a child for school in the subjects of the Southern Federal District

Регион/Region	Категория получателей/Recipient	Размер/Size
Волгоградская область	многодетные семьи	1354 руб.
г. Севастополь	многодетные семьи; малообеспеченные семьи	не более 3500 руб. (приобретение школьной формы); 1834 руб. (единовременная выплата)
Республика Калмыкия	многодетные семьи	5000 руб.
Республика Крым	многодетные семьи	не более 30% величины прожиточного минимума для детей
Ростовская область	Многодетные семьи	1042 руб.
Астраханская область	Отсутствует в РП	
Краснодарский край	Отсутствует в РП	
Республика Адыгея	Отсутствует в РП	

Источник / Source: составлено автором на основе анализа региональных программ по повышению рождаемости / compiled by the author based on the analysis of regional programs to increase birth rates.

Таблица 6 / Table 6

Предоставление бесплатного или льготного проезда в общественном транспорте детям в субъектах ЮФО / Free public transport or discount tickets for children in the subjects of the Southern Federal District

Регион/Region	Категория получателей/Recipient	Вид помощи/Type of support
Краснодарский край	дети из многодетных семей	льготный проезд
Республика Адыгея	дети из многодетных семей	бесплатный проезд
Республика Крым	дети из многодетных семей	льготный проезд
Ростовская область	дети из многодетных семей	ежемесячная выплата
Республика Калмыкия	Отсутствует в РП	
Астраханская область	Отсутствует в РП	
г. Севастополь	Отсутствует в РП	
Волгоградская область	Отсутствует в РП	

Источник / Source: составлено автором на основе анализа региональных программ по повышению рождаемости / compiled by the author based on the analysis of regional programs to increase birth rates.

Таблица 7 / Table 7

Предоставление подарочного набора при рождении ребенка («Подарок новорожденному») в субъектах ЮФО / Providing a gift set at the birth of a child ("Newborn gift") in the subjects of the Southern Federal District

Регион/Region	Категория получателей/Recipient	Количество предметов / Number of items
Астраханская область ¹	Нуждающиеся семьи	7 предметов
г. Севастополь ²	все семьи	20 предметов
Республика Калмыкия ³	все семьи	36 предметов
Краснодарский край	Отсутствует в РП	
Республика Адыгея	Отсутствует в РП	
Республика Крым	Отсутствует в РП	
Ростовская область	Отсутствует в РП	
Волгоградская область	Отсутствует в РП	

Источник / Source: составлено автором на основе анализа региональных программ по повышению рождаемости / compiled by the author based on the analysis of regional programs to increase birth rates.

¹ Состав набора представлен в региональной программе по повышению рождаемости в Астраханской области: одеяло байковое/флисовое, комплект постельного белья, полотенце махровое банное, полотенце махровое, мыло туалетное «Детское», крем детский, присыпка детская.

² Состав подарочного комплекта «Подарок новорожденному»: подарочная упаковка, подгузники для новорожденных (2 упаковки), влажные салфетки, ватные палочки, шампунь детский для новорожденных, детская пена для купания, крем от опрелостей, многоразовая клеенка для новорожденных, погремушка, мочалка, слюнявчик, носки для новорожденных (3 пары), пеленка купальная махровая с уголком, комбинезон трикотажный для новорожденных, чепчик для новорожденных, боди с коротким рукавом (2 штуки), боди с длинным рукавом (2 штуки), ползунки, пеленка легкая, пеленка теплая. Состав набора приводится по: Приказ Департамента здравоохранения г. Севастополя от 20 августа 2020 г. № 897 «Об организации выдачи подарочного комплекта «Подарок новорожденному» (с изменениями и дополнениями) // Гарант. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/74638048/paragraph/1:8>

³ Состав подарочного комплекта «Подарок новорожденному»: Шампунь для младенцев, присыпка-крем от опрелостей, средство для купания, расческа, присыпка детская, диски ватные детские, ножницы детские маникюрные, салфетки влажные детские, палочки детские ватные с ограничителем, термометр для воды, электронный термометр, аспиратор назальный, памперсы (подгузники), подогреватель детского питания, бутылочка для кормления, соска-пустышка, прорезыватель, одеяло/плед, пеленка легкая (2 штуки), пеленка теплая (2 штуки), клеенка, полотенце купальное, пеленка впитывающая одноразовая, подушка, комплект постельного белья, боди с короткими рукавами, боди с длинными рукавами, ползунки, распашонка, комбинезон, чепчик (2 штуки), шапочка, рукавички-царапки, костюм для новорожденного, комбинезон для прогулок, коробка подарочная с принтом. Состав набора приводится по: Приказ Министерства здравоохранения Республики Калмыкия от 30 декабря 2022 г. № 1885пр «Об утверждении состава подарочного комплекта детских принадлежностей, формы заявления о выдаче, журнала ведомостей, журнала учета и списания, а также уведомления об отказе подарочного комплекта «Подарок новорожденному» // Гарант. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/406298235/paragraph/20:12>

малочислен и предоставляется только нуждающимся семьям. Напротив, в городе Севастополе и Республике Калмыкия программа затрагивает все семьи при рождении в них ребенка. Список предметов, входящих в подарочный набор, разнообразен: в городе Севастополе он состоит из 20 предметов, а в Республике Калмыкия – из 36.

Улучшение жилищных условий семей с детьми

Цель соответствующих мер в Волгоградской области и Республике Калмыкия – поддержка многодетных семей, в Республиках Адыгея и Калмыкия, Краснодарском крае – молодых семей (табл. 8). Таким семьям предоставляются субсидии и выплаты

Таблица 8 / Table 8

Мероприятия по улучшению жилищных условий семей с детьми в субъектах ЮФО / Measures to improve the living conditions of families with children in the subjects of the Southern Federal District

Регион/Region	Категория получателей/Recipient	Мероприятия/Measures
Волгоградская область	многодетные семьи	Предоставление жилищного сертификата взамен земельного участка; компенсация части оплаты процентов по ипотечным кредитам.
Республика Адыгея	молодые семьи	Предоставление субсидий на улучшение жилищных условий
Республика Калмыкия	многодетные семьи, молодые семьи	Предоставление земельных участков (для семей, имеющих 3-4 несовершеннолетних детей, – 1 участок; для имеющих 5 и более несовершеннолетних детей – 2 участка); помощь в улучшении жилищных условий молодых семей.
Ростовская область	не указано в РП	Предоставление субсидий для оплаты части стоимости жилья, части процентных ставок по жилищным кредитам, для погашения задолженности по жилищным кредитам; льготное ипотечное кредитование.
Краснодарский край	молодые семьи	Предоставление молодым семьям социальных выплат на приобретение (строительство) жилья.
Республика Крым	Отсутствует в РП	
Астраханская область	Отсутствует в РП	
г. Севастополь	Отсутствует в РП	

Источник / Source: составлено автором на основе анализа региональных программ по повышению рождаемости / compiled by the author based on the analysis of regional programs to increase birth rates.

для приобретения жилья и оплаты процентов по ипотечным кредитам и т.д.

Единовременные выплаты семьям при рождении ребенка

В региональных программах Астраханской и Ростовской областей предусмотрены выплаты семьям при одновременном рождении трех и более детей (табл. 9). В Республике Калмыкия и Волгоградской области единовременные выплаты по случаю рождения ребенка предоставляются только женщинам, родившим ребенка до определенного возраста. В Волгоградской области установлено дополнительное ограничение на очередность рождения (первый ребенок) и предусмотрена финансовая поддержка семьи при рождении в ней второго ребенка, что является особенно актуальным в условиях снижения рождаемости вторых детей.

Предоставление регулярных выплат

Помимо единовременных выплат, региональные программы включают в себя также регулярные

Таблица 9 / Table 9

Предоставление единовременных выплат при рождении ребенка в субъектах ЮФО / Provision of one-time payments at the birth of a child in the subjects of the Southern Federal District

Регион/Region	Условия/Condition	Размер выплаты/Size of payment
Астраханская область	нуждающейся семье при рождении одновременно трех и более детей	100 000 рублей
Волгоградская область	при рождении первого ребенка женщиной в возрасте 24 лет включительно; при рождении второго ребенка до достижения первым ребенком возраста трех лет (при условии, что семья является нуждающейся)	61 174 рубля
Республика Калмыкия	при рождении ребенка в возрасте 25 лет включительно	30 000 рублей
Ростовская область	при рождении одновременно трех и более детей	77 916 рублей (на каждого ребенка)
Республика Крым	Отсутствует в РП	
г. Севастополь	Отсутствует в РП	
Республика Адыгея	Отсутствует в РП	
Краснодарский край	Отсутствует в РП	

Источник / Source: составлено автором на основе анализа региональных программ по повышению рождаемости / compiled by the author based on the analysis of regional programs to increase birth rates.

пособия, предоставляемые с определенной периодичностью малоимущим семьям в Астраханской и Ростовской областях или многодетным семьям в Волгоградской области, Краснодарском крае, Республике Крым и городе Севастополь (табл. 10).

Бесплатное обеспечение лекарствами или выплаты на их приобретение

В рамках региональных программ Республики Адыгея, Краснодарского края и Ростовской области заболевшие дети получают бесплатные лекарственные средства. В Республике Адыгея и Краснодарском крае предусматривается бесплатный отпуск лекарств по рецептам врачей, а в Ростовской области предоставляется целевая выплата (табл. 11).

Менее распространенные мероприятия региональных программ

Кроме рассмотренных выше мер поддержки региональными программами субъектов ЮФО также предусмотрены мероприятия по обеспечению бесплатного отдыха и оздоровления детей (Краснодарский край, Ростовская область), реализации деятельности пунктов проката предметов первой необходимости для детей (Республика Адыгея, Волгоградская область), компенсации части стоимости обучения ребенка в учреждениях среднего профессионального образования (Республика Калмыкия и Адыгея).

Таблица 10 / Table 10

Регулярные пособия и выплаты в субъектах ЮФО / Regular benefits and payments in the subjects of the Southern Federal District

Регион/Region	Категория получателей/Recipient	Размер выплаты/Size of payment
Астраханская область	малоимущие семьи	Базовый размер - 658 рублей; 1 316 рубля на ребенка-инвалида или на ребенка одинокого родителя (предоставляется ежемесячно)
Волгоградская область	многодетные семьи	354 рубля (ежеквартальная выплата)
Краснодарский край	многодетные семьи	5835 рублей (ежегодная выплата)
Республика Крым	многодетные семьи	В размере 25 и 50% величины регионального прожиточного минимума для детей
г. Севастополь	малоимущие семьи, многодетные семьи	Расчетная величина размера выплаты. Малоимущим многодетным семьям также предоставляется доплата.
Ростовская область	малоимущие семьи	1) Базовый размер – 498 рублей, одинокой матери – 996 рублей, на детей военнослужащих по призыву и детей, родители которых уклоняются от уплаты алиментов – 747 рублей; 2) выплата на питание беременным женщинам, кормящим матерям и детям в возрасте до трех лет. Размер выплаты в 2023 году составлял 1 306 рублей
Республика Калмыкия	Отсутствует в РП	
Республика Адыгея	Отсутствует в РП	

Источник / Source: составлено автором на основе анализа региональных программ по повышению рождаемости / compiled by the author based on the analysis of regional programs to increase birth rates.

Региональные программы субъектов ЮФО содержат и уникальные мероприятия, такие как, например, предоставление ежемесячного социального пособия студентам из малоимущих многодетных семей (Волгоградская область), анализ миграционного потока с целью разработки мер по стимулированию рождений в когорте мигрирующего населения (город Севастополь), субсидии на приобретение и установление газоиспользующего оборудования (Республика Крым), выдача микроавтобуса малоимущим многодетным семьям (Ростовская область).

Меры социально-экономической поддержки населения представлены в региональных программах всех субъектов, но их состав и количество существенно различаются. Например, в программе Астраханской области количество запланированных мероприятий меньше чем в программах других субъектов ЮФО, что в том числе связано с тем, что в данном регионе наблюдается самый высокий уровень рождаемости в округе, а значит и потребность в активной демографической политике здесь менее выраженная.

Таблица 11 / Table 11

Обеспечение детей лекарственными препаратами / Providing children with free medicines

Регион / Region	Категории получателей / Recipient	Вид помощи / Type of support
Ростовская область	дети из многодетных семей до 6 лет	ежемесячная денежная выплата на каждого ребенка до шести лет (1042 рублей)
Республика Адыгея	дети из многодетных семей; дети до 3 лет	Бесплатное обеспечение
Краснодарский край	дети из многодетных семей до 6 лет	Бесплатное обеспечение
Республика Крым	Отсутствует в РП	
г. Севастополь	Отсутствует в РП	
Республика Калмыкия	Отсутствует в РП	
Волгоградская область	Отсутствует в РП	
Астраханская область	Отсутствует в РП	

Источник / Source: составлено автором на основе анализа региональных программ по повышению рождаемости / compiled by the author based on the analysis of regional programs to increase birth rate.

Вместе с тем региональные программы всех субъектов ЮФО, несмотря на некоторую вариативность инструментов, имеют схожую направленность и сфокусированы в первую очередь на поддержку наиболее нуждающихся групп населения – многодетных, малоимущих и молодых семей, что свидетельствует о преобладании адресного подхода в предоставлении социальной помощи.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Снижение рождаемости является характерной тенденцией для большинства субъектов РФ. Регионы, входящие в состав ЮФО, хотя и обладают региональной спецификой (особенно такие, как Республика Калмыкия и город Севастополь), столкнулись со схожими демографическими вызовами. Несмотря на наличие некоторых позитивных трендов в отдельных регионах (например, повышение величины СКР третьих и последующих рождений, и рост СКР в 2023 г. по отношению к значениям 2022 г.) ситуация в области рождаемости в целом негативная.

Региональные программы субъектов ЮФО содержат большое количество мер поддержки семей с детьми, большая часть которых является типовыми (денежные выплаты, компенсации обязательных расходов семьи, помощь в натуральной форме), что согласуется с исследовательской гипотезой. Самой широко распространенной мерой

поддержки семей является региональный материнский капитал, предоставление которого предусмотрено региональными программами шести субъектов ЮФО.

Распространенными мерами поддержки семей также являются выплаты и пособия, предоставляемые с некоторой регулярностью (ежемесячные, ежеквартальные, ежегодные) в 6 субъектах – Краснодарском крае, Республике Крым, Астраханской, Волгоградской и Ростовской областях и городе Севастополь).

Единовременные выплаты по случаю рождения ребенка указаны в региональных программах Астраханской, Волгоградской и Ростовской областей, а также Республики Калмыкия. Однако их главный недостаток – дополнительные условия, ограничивающие круг получателей мер поддержки, в частности, возраст женщины при рождении ребенка, одновременное рождение нескольких детей.

Такие меры поддержки как функционирование пунктов проката вещей первой необходимости для семей с детьми или предоставление средств по уходу за новорожденным (программа «Подарок новорожденному») распространены всего в нескольких регионах ЮФО. Региональные программы субъектов ЮФО содержат и уникальные меры поддержки, такие как, например, выдача микроавтобуса малоимущим многодетным семьям (Ростовская область).

Как правило, содержащиеся в региональных программах по повышению рождаемости мероприятия направлены на поддержку многодетных семей, а также семей с низкими доходами и молодых семей, что говорит о схожей направленности региональных систем поддержки семей с детьми в субъектах ЮФО, которые дополняют федеральный набор мер, что должно способствовать повышению рождаемости и росту благополучия семей с детьми.

В качестве направления развития комплексов мер поддержки региональных программ по повышению рождаемости может быть предложено введение дополнительных мер поддержки семей в случае рождения в них вторых детей или же распространение действующих мер поддержки на эту категорию населения. Учитывая снижение значений СКР по вторым рождениям во всех регионах ЮФО, меры поддержки данной направленности могут быть весьма востребованными.

Таблица 12 / Table 12

Сведения о региональных программах по повышению рождаемости субъектов ЮФО / Information about regional programs to increase the birth rate of subjects of the Southern Federal District

Наименование программы / Program	Сведения об утверждении / Approval details
Региональная программа «Повышение рождаемости (Астраханская область)»	Постановление Правительства Астраханской области от 6 июля 2023 г. N 376-П «О региональной программе «Повышение рождаемости (Астраханская область)» (с изменениями и дополнениями) // Гарант: [сайт]. URL: https://base.garant.ru/407373104/ (дата обращения: 06.06.2024).
Региональная программа по повышению рождаемости в Республике Адыгея на период 2023 - 2025 годов	Постановление Кабинета Министров Республики Адыгея от 30 июня 2023 г. N 149 «О Региональной программе по повышению рождаемости в Республике Адыгея на период 2023 - 2025 годов» // Гарант: [сайт]. URL: https://base.garant.ru/407129546/ (дата обращения: 06.06.2024).
Региональная программа по повышению рождаемости в Краснодарском крае	Постановление Губернатора Краснодарского края от 29 июня 2023 г. N 417 «Об утверждении региональной программы по повышению рождаемости в Краснодарском крае» // Гарант: [сайт]. URL: https://base.garant.ru/407365866/ (дата обращения: 06.06.2024).
Региональная программа «Повышение рождаемости в Республике Калмыкия до 2026 года»	Постановление Правительства Республики Калмыкия от 28 июня 2023 г. N 219 «Об утверждении региональной программы «Повышение рождаемости в Республике Калмыкия до 2026 года» // Гарант: [сайт]. URL: https://www.garant.ru/hotlaw/kalmyk/1638024/ (дата обращения: 06.06.2024)
Региональная программа Ростовской области «Повышение рождаемости на 2023–2025 годы»	Постановление Правительства Ростовской области от 26 июня 2023 г. N 467 «Об утверждении региональной программы Ростовской области «Повышение рождаемости на 2023 - 2025 годы» (с изменениями и дополнениями) // Гарант: [сайт]. URL: https://base.garant.ru/407104490/ (дата обращения: 06.06.2024)
Региональная программа по повышению рождаемости в Республике Крым	Постановление Совета министров Республики Крым от 29 июня 2023 г. N 448 «Об утверждении Региональной программы по повышению рождаемости в Республике Крым» // Гарант: [сайт]. URL: https://base.garant.ru/407115854/ (дата обращения: 06.06.2024)
Региональная программа по повышению рождаемости в городе Севастополе	Постановление Правительства Севастополя от 29 июня 2023 г. N 300-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Севастополя от 20.12.2021 N 675-ПП «Об утверждении государственной программы города Севастополя «Социальная защита, охрана труда и содействие занятости населения в городе Севастополе» // Гарант: [сайт]. URL: https://base.garant.ru/407116318/ (дата обращения: 06.06.2024)
Региональная программа по повышению рождаемости в Волгоградской области ¹	Постановление Администрации Волгоградской области от 30 июня 2023 года №459-п «Об утверждении региональной программы по повышению рождаемости в Волгоградской области»

Источник / Source: составлено автором на основе анализа региональных программ по повышению рождаемости / compiled by the author based on the analysis of regional programs to increase birth rates.

¹ Отсутствует в системе Гарант.

Таблица 13 / Table 13

Меры поддержки, включенные в состав региональных программ по повышению рождаемости субъектов ЮФО / Support measures included in the regional programs to increase the birth rate of the subjects of the Southern Federal District

	Астраханская область/ Astrakhan region	Волгоградская область/ Volgograd region	город Севастополь/ Sevastopol	Краснодарский край/ Krasnodar region	Республика Адыгея/ Republic of Adygea	Республика Калмыкия/ Republic of Kalmykia	Республика Крым/ Republic of Crimea	Ростовская область/ Rostov region
Региональный материнский капитал (или единовременная выплата на 3-го ребенка)	нет	да	да	да	да	да	нет	да
Компенсация части стоимости оплаты жилого помещения и расходов на коммунальные услуги	нет	да	да	нет	да	да	да	да
Компенсационные выплаты на питание в общеобразовательных организациях	нет	нет	нет	да	да	да	нет	нет
Выплаты и компенсации затрат на подготовку ребенка к школе	нет	да	да	нет	нет	да	да	да
Льготный проезд детям из многодетных семей	нет	нет	нет	да	да	нет	да	да
Подарочный набор новорожденному	да	нет	да	нет	нет	да	нет	нет
Содействие в улучшении жилищных условий семей с детьми	нет	да	нет	да	да	да	нет	да
Единовременные выплаты семьям при рождении ребенка	да	да	нет	нет	нет	да	нет	да
Предоставление регулярных выплат	да	да	да	да	нет	нет	да	да
Компенсация затрат на отдых и оздоровление детей	нет	нет	нет	да	нет	нет	нет	да
Создание пунктов проката вещей первой необходимости	нет	да	нет	нет	да	нет	нет	нет
Бесплатное обеспечение лекарствами или выплаты на их приобретение	нет	нет	нет	да	да	нет	нет	да

Источник / Source: составлено автором на основе анализа региональных программ по повышению рождаемости / compiled by the author based on the analysis of regional programs to increase birth rates.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Летова Н.В. Меры государственной поддержки семьи, защита и борьба с бедностью семей с детьми. *Социально-политические науки*. 2020;10(2):147–153. DOI: 10.33693/2223-0092-2020-10-2-147-153
- Гришина Е.Е., Цацура Е.А. Влияние выплаты пособий при рождении 1-го и 2-го ребенка на уровень бедности семьи. *Дискуссия*. 2019;2(93):52–62.
- Разумов А.А., Селиванова О.В. Влияние детских пособий и компенсационных выплат на снижение уровня бедности в регионах РФ. *Социально-трудовые исследования*. 2023;50(1):83–93. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-83-93
- Костина С.Н., Банных Г.А. Проблемы получения государственной поддержки семьями с детьми в Свердловской области: результаты социологического исследования. *Вестник Сургутского государственного педагогического университета*. 2020;5(68):165–172.

5. Герасимова Е.А., Еремин В.В. К вопросу о совершенствовании государственных мер поддержки граждан, имеющих детей. *Вестник Саратовской государственной юридической академии*. 2022;5(148):220-226. DOI: 10.24412/2227-7315-2022-5-220-226
6. Захаров С.В. Скромные результаты пронаталистской политики на фоне долговременной эволюции рождаемости в России. Часть 2. *Демографическое обозрение*. 2016;3(4):6-26.
7. Захаров С.В. История рождаемости в России: от поколения к поколению. *Демографическое обозрение*. 2023;10(1):4-43. <https://doi.org/10.17323/demreview.v10i1.17259>
8. Нешатаев А.В. Анализ особенностей инструментов пронаталистской политики в регионах с высокими показателями рождаемости. *Human Progress*. 2022;8(2):1-10.
9. Вакуленко Е.С., Ивашина Н.В., Ивашина Я.О. Региональные программы материнского капитала: влияние на рождаемость в России. *Экономика региона*. 2023;19(4):1077-1092. DOI: 10.17059/ekon.reg.2023-4-10
10. Архангельский В.Н., Зинькина Ю.В., Коротаев А.В., Шульгин С.Г. Современные тенденции рождаемости в России и влияние мер государственной поддержки. *Социологические исследования*. 2017;3(3):43-50.
11. Казенин К.И., Козлов В.А. Региональные меры поддержки многодетных семей в РФ. *Журнал исследований социальной политики*. 2020;18(2):191-206. DOI: 10.17323/727-0634-2020-18-2-191-206
12. Капогузов Е.А., Чупин Р.И., Харламова М.С. Нарративы семейной политики России: фокус на регионы. *Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики)*. 2020;11(3):6-20.
13. Хамидуллин Н.Р. О мерах социальной поддержки многодетных семей (на примере Оренбургской области). *Социологическая наука и социальная практика*. 2023;11(1):86-103. DOI 10.19181/snsp.2023.11.1.5.
14. Репей А.О. Современные меры государственной поддержки в области демографической политики. *Вестник науки*. 2023;2(7):151-156.
15. Исупова О.Г. Отношение к мерам стимулирования рождаемости по данным микропереписи 2015 г. *Демографическое обозрение*. 2018;5(3):25-56.
16. Осипова И. Репродуктивные установки россиян и отношение к государственным мерам поддержки рождаемости. *Демографическое обозрение*. 2020;7(2):97-120.

REFERENCES

1. Letova N.V. Measures of state support for families, protection and fight against poverty of families with children. *Social'no-politicheskie nauki = Sociopolitical Sciences*. 2020;10(2):147-153. DOI: 10.33693/2223-0092-2020-10-2-147-153. (In Russ.).
2. Grishina E.E., Cacara E.A. The impact of payment of benefits at the birth of the 1st and 2nd child on the level of family poverty. *Diskussija = Discussion*. 2019;2(93):52-62. (In Russ.).
3. Razumov A.A., Selivanova O.V. The impact of child benefits and compensation payments on poverty reduction in the regions of Russia. *Social and Labor Research*. 2023;50(1):83-93. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-83-93. (In Russ.).
4. Kostina S.N., Bannyh G.A. Problems of obtaining state support for families with children in the Sverdlovsk region: results of a sociological study. *Vestnik Surgut'skogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of the Surgut State Pedagogical University*. 2020;5(68):165-172. (In Russ.).
5. Gerasimova E.A., Eremin V.V. On the issue of improving state support measures for citizens with children. *Vestnik Saratovskoj gosudarstvennoj juridicheskoy akademii = Bulletin of the Saratov State Law Academy*. 2022;5(148):220-226. DOI: 10.24412/2227-7315-2022-5-220-226. (In Russ.).
6. Zaharov S.V. Modest results of pro-natalist policy against the background of the long-term evolution of the birth rate in Russia. Part 2. *Demograficheskoe obozrenie = Demographic review*. 2016;3(4):6-26. (In Russ.).
7. Zaharov S.V. History of Fertility in Russia: from Generation to Generation. *Demograficheskoe obozrenie = Demographic review*. 2023;10(1):4-43. URL: <https://doi.org/10.17323/demreview.v10i1.17259>. (In Russ.).
8. Neshataev A.V. Analysis of the features of pronatalist policy instruments in regions with high fertility rates. *Human Progress*. 2022;8(2):1-10. (In Russ.).
9. Vakulenko E.S., Ivashina N.V., Ivashina Ja.O. Regional maternal capital programs: Impact on fertility rates in Russia. *Ekonomika regiona = Economy of Regions*. 2023;19(4):1077-1092. DOI: 10.17059/ekon.reg.2023-4-10. (In Russ.).
10. Arhangel'skij V. N., Zin'kina Ju.V., Korotaev A.V. Modern trends in the birth rate in Russia and the impact of government support measures. *Sociologicheskie issledovaniya = Sociological Research*. 2017;3(3):43-50. (In Russ.).
11. Kazenin K.I., Kozlov V.A. Regional'nye mery podderzhki mnogodetnyh semej v RF. *Zhurnal issledovanij social'noj politiki = The Journal of Social Policy Studies*. 2020;18(2):191-206. DOI: 10.17323/727-0634-2020-18-2-191-206. (In Russ.).
12. Kapoguzov E.A., Chupin R.I., Harlamova M.S. Narratives of Russian family policy: Focus on the regions. *Journal of Economic Regulation (Voprosy regulirovaniya ekonomiki)*. 2020;11(3):6-20. (In Russ.).
13. Hamidullin N. R. On measures of social support for large families (on the example of the Orenburg region). *Sociologicheskaja nauka i social' naja praktika = Sociological Science and Social Practice*. 2023;11(1):86-103. DOI 10.19181/snsp.2023.11.1.5. (In Russ.).
14. Repej A.O. Modern measures of state support in the field of demographic policy. *Vestnik nauki = Science Bulletin*. 2023;2(7):151-156. (In Russ.).
15. Isupova O. G. Attitudes towards measures to stimulate the birth rate according to the 2015 microcensus. *Demograficheskoe obozrenie = Demographic review*. 2018;5(3):25-56. (In Russ.).
16. Osipova I. Reproductive attitudes of Russians and attitudes towards state measures to support the birth rate. *Demograficheskoe obozrenie = Demographic review*. 2020;7(2):97-120. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Эльдар Рафаэлевич Мусин – аналитик Центра исследований социальной политики, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Eldar R. Musin – Analyst, Center for Social Policy Research of the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0009-0005-9251-5566>
 eldarmusin43@gmail.com

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 04.07.2024; после рецензирования 27.09.2024, принята к публикации 03.10.2024.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.07.2024; revised on 27.09.2024 and accepted for publication on 03.10.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-130-138

УДК 338.242

JEL J21; L92

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ФАКТОРОВ
ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

В.Н. Никитин, В.А. Подсорин

ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта», Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Актуальность проведенного авторами исследования обусловлена серьезными вызовами, с которыми сталкивается железнодорожный транспорт в последние годы – сложными технологическими изменениями, модернизацией инфраструктуры, влиянием внешних факторов. **Научная новизна** заключается в обосновании происходящих в отрасли институциональных изменений для выявления внутренних и внешних резервов повышения эффективности труда. **Предмет** исследования – процесс институционализации всех факторов, влияющих на повышение производительности труда на железнодорожном транспорте. **Цель** работы – систематизация, детализация, экономическая оценка данных факторов и совершенствование механизма их институционализации. Поскольку сегодня институциональная экономика отражает верхнеуровневый аспект управления производительностью, не затрагивая при этом отраслевого и более низкого уровня институционализации в полном объеме (что негативно сказывается на деятельности транспортного бизнеса и его структурных подразделений), **гипотеза** исследования заключается в доказательстве необходимости формирования новых институтов повышения производительности труда на железнодорожном транспорте и соответствующих управленческих механизмов. В качестве основных **методов** исследования использованы общенаучные: сравнительный анализ, обобщение, систематизация, анализ научных публикаций, моделирование. Получены следующие результаты: впервые рассмотрен механизм институционализации факторов повышения производительности труда на железнодорожном транспорте, предложена детализация этих факторов и приведены примеры реализации механизма их институционализации. Сделан **вывод**: изменения в институциональной структуре экономического механизма управления производительностью труда способствуют значительному ее росту.

Ключевые слова: грузооборот; транспорт; развитие; железнодорожный транспорт; институционализация; институты; институциональные факторы; производительность труда.

Для цитирования: Никитин В.Н., Подсорин В.А. Институционализация факторов повышения производительности труда на железнодорожном транспорте. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):130-138. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-130-138.

ORIGINAL PAPER

INSTITUTIONALIZATION OF FACTORS FOR INCREASING
LABOR PRODUCTIVITY IN RAILWAY TRANSPORT

V.N. Nikitin, V.A. Podsorin

Russian University of Transport, Moscow, Russia

ABSTRACT

The relevance of the research is due to the serious challenges faced by rail transport in recent years - complex technological changes, infrastructure modernization, and the influence of external factors. **The scientific novelty** consists in the substantiation of the institutional changes occurring in the industry to identify internal and external reserves for increasing labor productivity. **The subject** of the study is the process of institutionalization of all factors affecting the increase in labor productivity in rail transport. The paper **aims** to systematize, detail, and economically evaluate these factors and improve the mechanism of their institutionalization. Since the current institutional economy reflects the high-level aspect of productivity management without affecting the industry and lower levels of institutionalization in full (which negatively affects the transport business and its structural divisions), **the hypothesis** of the study is to prove the need to form new institutions for increasing labor productivity in rail transport and the corresponding management mechanisms. The main research **methods** were general scientific ones such as comparative analysis, generalization, systematization, analysis of scientific publications, and modeling. The authors obtained the following results: for the first time, they considered the mechanism of institutionalization of factors increasing labor productivity in railway transport, proposed a detailed description of these factors, and gave examples of the implementation of the mechanism of their institutionalization. The authors **conclude** that changes in the institutional structure of the economic mechanism for managing labor productivity contribute to its significant growth.

Keywords: freight turnover; transport; development; railway transport; institutionalization; institutions; institutional factors; labor productivity.

For citation: Nikitin V.N., Podsorin V.A. Institutionalization of factors for increasing labor productivity in railway transport. *Social and labor research*. 2024;57(4):130-138. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-130-138.

ОБЩИЕ ПОДХОДЫ К ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ

Стремительное развитие институциональной экономической теории связано с тем, что она трансформировалась из теории в реально работающую научную методологию¹. Связано это, прежде всего, с фактом открытия и признания существования определенных механизмов функционирования социально-экономических систем, что способствует углубленному исследованию как отдельных экономических явлений, так и общих трендов развития. Институционализация факторов повышения производительности труда на железнодорожном транспорте позволяет выявлять внутренние и внешние резервы, которые ранее не могли быть обнаружены вследствие отсутствия теоретических положений структуризации исследуемых объектов.

Институционализация представляет собой процесс преобразования отношений в институты, то есть в форму организации отношений с установленными правилами, нормами и их саморегуляцией² [1, 2]. Институты обладают двумя функциями. С одной стороны, за счет вводимых ограничений, они структурируют пространство выбора, облегчая координацию и, тем самым, выполняя координационную функцию. С другой стороны, ограничивая выбор, институты влияют на структуру выгод и издержек адресата правила, тем самым выполняя распределительную функцию [3]. В последние годы формирование институтов происходит в разных сферах [4, 5, 6]. Институты, формальные и неформальные, формируют правила, определяющие поведение предпринимателей и влияющие на производительность компаний [7].

Институционализация факторов производительности в системе институциональной экономики (рис. 1) способствует определению закономерностей изменения показателей под влиянием изучаемых факторов.

Транспорт – это важнейший социально-экономический институт, который занимает ключевое место в экономике. Транспортные услуги представляют собой определенный вид услуг, предоставляемых посредством эксплуатации транспортных средств и перемещения товаров или людей по системе автомобильных дорог, железных дорог, водных путей, воздушных путей и т.д. При



Рис. 1 / Fig. 1. Институционализация факторов в системе институциональной экономики / Institutionalization of factors in the system of institutional economics

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

этом транспорт не производит конечного продукта, но его продукция является неотъемлемой составляющей каких-либо товаров. Как отмечается в [8], в качестве количественного выражения транспортной нагрузки со стороны российских железных дорог на экономику страны в целом принято использовать созданную добавленную стоимость в ВВП страны.

Валовая добавленная стоимость (ВДС) по ключевым отраслям экономики в ценах 2021 г.³ представлена в табл. 1. Следует отметить, что не все услуги транспорта, которые входят в валовую добавленную стоимость отрасли, отражают транспортные операции. Например, в НДС не включается промежуточное потребление.

Снижение объема НДС сухопутного и трубопроводного транспорта за период 2019–2022 гг. (на 3,4%) с последующим увеличением в 2023 г. на 4,6% отразилось на снижении их доли в НДС экономики в целом за рассматриваемый период с 3,8% до 3,6%. В 2020 г. произошло особенно значительное снижение НДС транспорта (на 10,5 % по сравнению с 2019 г.), что объясняется влиянием запретительных мер в условиях пандемии Covid-19. Как видно из табл. 1, темпы падения на водном и воздушном транспорте в этот период были еще больше. Действующая система статистической отчетности НДС не позволяет сделать глубокий анализ в разрезе видов транспорта, т.к. статистика ведется по укрупненным группам транспорта по видам деятельности (рис. 2).

Оценить вклад отдельных видов транспорта можно лишь по отдельным годам, в которые по методике национальных счетов проводится расчет по расширенному списку отраслей в таблицах «затраты-выпуск». В связи с этим следует рекомендовать совершенствование методов государственной статистики для отражения особенностей отдельных видов транспорта при осуществлении хозяйственной деятельности, что позволит более эффективно исследовать и регулировать эконо-

¹ Калягин Г.В., Крючкова П.В., Обыденнов А.Ю., Аузан А.А., Крючкова П.В. Административные барьеры в экономике: институциональный анализ. М.: ИИФ «Спрос» КонфОП; 2002:133 с.

² Тамбовцев В.Л. Основы институционального проектирования. М.: ИНФРА-М; 2008:144 с.

³ Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/>

Таблица 1 / Table 1

Валовая добавленная стоимость по ключевым отраслям экономики в ценах 2021 г., млрд руб. / Gross value added by key sectors of the economy in 2021 prices, billion rubles

Показатель/Indicator	2019	2020	2021	2022	2023	2023 к 2019 в %/ 2023 to 2019 in %	Доля отрасли в 2019 в %/ Industry share in 2019 in %	Доля отрасли в 2023 в %/ Industry share in 2023 in %
Валовой внутренний продукт в рыночных ценах	131 595,0	128 102,9	135 773,8	134 142,8	138 951,3	105,6	100,0	100,0
Валовая добавленная стоимость в основных ценах	117 027,0	114 396,9	121 847,1	121 499,7	126 016,9	107,7	88,9	90,7
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	5 270,2	5 279,5	5 346,2	5 718,2	5 721,9	108,6	4,0	4,1
Добыча полезных ископаемых	16 404,9	15 335,4	16 065,2	16 168,2	15 839,2	96,6	12,5	11,4
Обрабатывающие производства	16 408,5	16 431,6	17 125,3	16 786,5	17 953,2	109,4	12,5	12,9
Строительство	5 960,9	5 761,1	5 849,8	6 262,8	6 703,7	112,5	4,5	4,8
Транспортировка и хранение	7 815,7	6 965,3	7 611,4	7 615,9	7 858,4	100,5	5,9	5,7
в том числе:								
деятельность сухопутного и трубопроводного транспорта	4 945,2	4 427,3	4 725,3	4 780,7	5 001,5	101,1	3,8	3,6
Складское хозяйство и вспомогательная транспортная деятельность	2 081,6	1 932,1	2 112,9	2 123,3	2 122,4	102,0	1,6	1,5

Источник / Source: составлено авторами по данным: Auzan A., Zvereva N., et al. Institutional Economics / - Moscow State University; 2022 [Electronic resource]. URL: <https://books.econ.msu.ru/Institutional-economics/> (date of reference: 12.07.2024) / compiled by the authors on the basis of data: Auzan A., Zvereva N., et al. Institutional Economics / - Moscow State University; 2022 [Electronic resource]. - URL: <https://books.econ.msu.ru/Institutional-economics/> (date of reference: 12.07.2024).

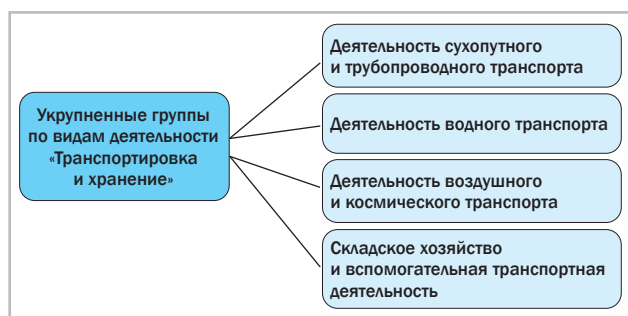


Рис. 2 / Fig. 2. Укрупненные группы по видам деятельности в системе статистического учета ВДС / Aggregated groups by types of activity in the system of statistical accounting of GVA

Источник / Source: составлено авторами по данным: Auzan A., Zvereva N., et al. Institutional Economics / - Moscow State University; 2022 [Electronic resource]. - URL: <https://books.econ.msu.ru/Institutional-economics/> (date of reference: 12.07.2024) / compiled by the authors on the basis of data: Auzan A., Zvereva N., et al. Institutional Economics / - Moscow State University; 2022 [Electronic resource]. - URL: <https://books.econ.msu.ru/Institutional-economics/> (date of reference: 12.07.2024).

мические процессы на институциональном уровне. В настоящее время в структуре национальной экономики транспорт представлен организациями отрасли «Транспортировка и хранение». К сожалению, периодичность изданий по отдельным отраслям экономики и, в частности по отрасли «Транспортировка и хранение» не позволяет проводить оперативный глубокий анализ (например, статистический сборник «Транспорт России» издается раз в 2 года и на момент подготовки статьи в 2024 г. еще не вышел⁴). При этом ключевые факторы деятельности транспортного сектора экономики как ключевого института рыночной экономики могут быть проанализированы исходя из доступных статистических данных.

⁴ Транспорт в России: официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13229>

В целом по основным показателям сегмента «Транспортировка и хранение» прослеживается снижение в 2020 г. и рост в 2021 г., что объясняется политико-эпидемиологическими факторами. ВДС отрасли в сегменте «Транспортировка и хранение» в период 2019–2021 гг. увеличилась на 326,5 млрд руб., при том, что удельный вес этого сегмента в экономике страны снизился на 0,8%. Среднегодовая численность работников организаций практически не изменялась за последние годы. Следует отметить, что с позиции институционального управления транспортный бизнес реагирует на кризисные проявления в экономике адекватно динамично проявляющимся обстоятельствам на рынке.

Тесная связь между качеством транспортной инфраструктуры и уровнем экономического развития страны проявляется в том, что транспортная инфраструктура и, соответственно, транспортно-логистические услуги наиболее развиты в странах и регионах с высоким уровнем развития экономики. При этом производительность труда является характеристикой скорости экономического развития. В рамках институционального подхода к исследованию экономических процессов и явлений под производительностью труда следует понимать меру эффективности использования трудовых ресурсов, определяемую не только как соотношение результатов труда к затратам выраженным в натуральной или стоимостной форме обусловившим его получение, но и определяемую с учетом органического сочетания сущности и силы институциональных связей между рассматриваемыми факторами в

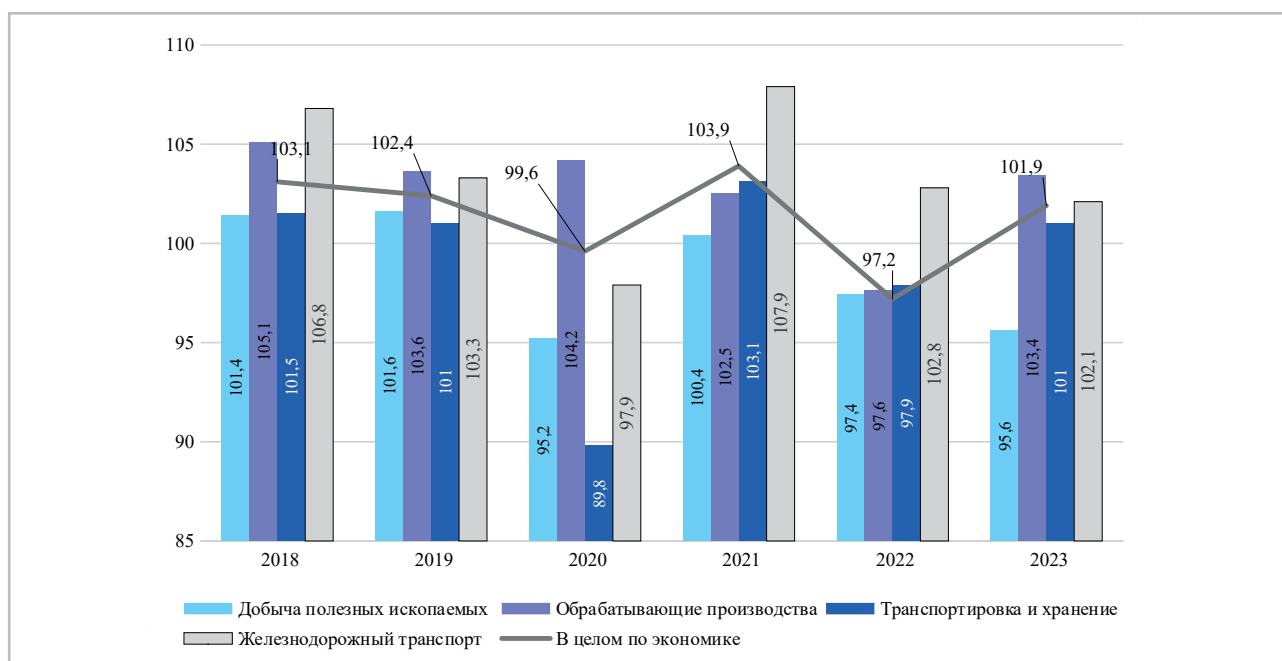


Рис. 3 / Fig. 3. Индекс производительности труда в РФ по видам экономической деятельности / Labor productivity index in the Russian Federation by types of economic activity

Источник / Source: составлено авторами по данным: Транспорт в России. 2022: Стат.сб./Росстат. М., 2022. 101 с., URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Transport_2022.pdf / compiled by the authors on the basis of data: Transport in Russia. 2022: Stat.dig./Rosstat. M., 2022. 101 p., URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Transport_2022.pdf.

иерархически упорядоченных структурах на макро-, мезо- и микроуровне.

Производительность труда на транспорте во многом зависит от уровня развития отраслей и регионов, экономики в целом. Однако, как самостоятельная характеристика институциональных взаимосвязей она отражает внутренние процессы отрасли (рис. 3). При этом следует отметить, что в текущих условиях санкционных ограничений рост производительности труда приобретает огромное значение, особенно для предприятий обрабатывающей промышленности с целью снижения зависимости экономики от сырьевых доходов [10].

Темпы роста производительности на железнодорожном транспорте не только существенно опережают аналогичные показатели всей транспортной отрасли, они также выше, чем в среднем по экономике, что позволяет сделать вывод о его усиливающейся роли в экономическом развитии страны. Что касается отставания в эффективности труда всего транспортного кластера, то его основные причины – большой объем малопродуктивного труда в автомобильном сегменте, а также особенности статистического учета в таком виде деятельности как «Складское хозяйство и вспомогательная транспортная деятельность», где занят значительный контингент работников, вклад которых в совокупные результаты труда транспортной отрасли, тем не менее, довольно косвенный.

ОЦЕНКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ФАКТОРОВ

Институциональный анализ факторов повышения производительности труда способствует выявлению резервов и позволяет разработать инструментарий воздействия на них для достижения поставленных целей. Классификация факторов в разном разрезе, некоторые из которых приведены на рис. 4, приводится во многих экономических изданиях [9, 11, 13, 14 и др.⁵].

Систематизация факторов роста производительности труда на уровне отдельных институтов позволяет выявить следующие ключевые симптомы:

- снижение уровня безработицы;
- увеличение вакансий на рынке труда;
- высокий уровень процентной ставки по кредитам;
- ограниченность финансовых ресурсов;
- изношенность инфраструктурных объектов;
- недостаток оборудования, сырья и материалов;
- развитие параллельного импорта;
- неэффективная система налогообложения;
- ограничение роста экономики в современных условиях;
- несовершенство нормативно-правового регулирования.

⁵ Шкурина Л.В. и др. Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железнодорожном транспорте: учебное пособие для студентов вузов железнодорожного транспорта. Москва: Учеб.-метод. центр по образованию на ж.-д. трансп., 2007;352

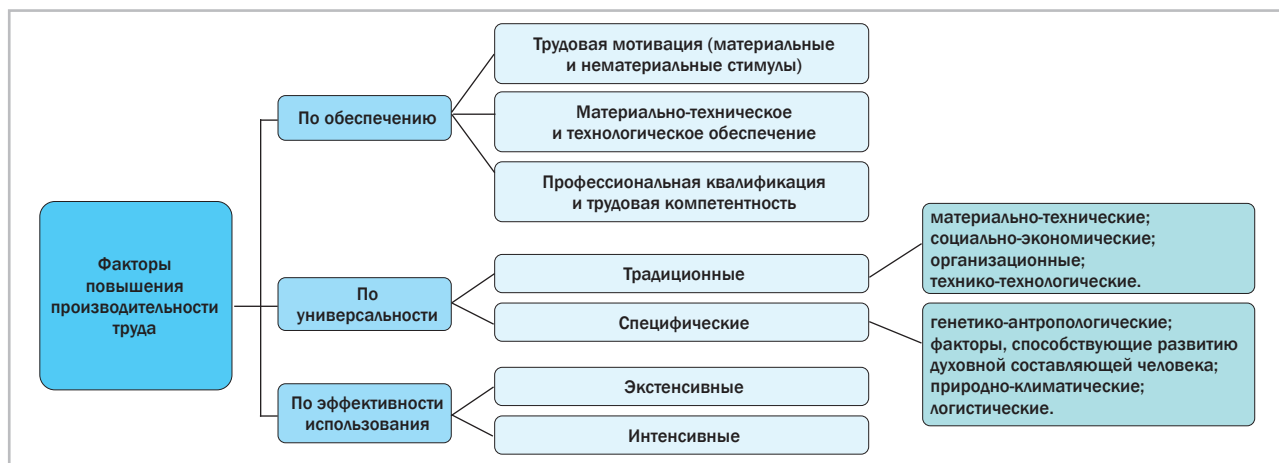


Рис. 4 / Fig. 4. Классификация факторов повышения производительности труда / Classification of factors of labor productivity increase

Источник / Source: составлено авторами по данным [9, 11, 13, 14 и др.] / compiled by the authors on the basis of data [9, 11, 13, 14 and others].



Рис. 5 / Fig. 5. Структура национального проекта «Производительность труда» / Structure of the National Project «Labor Productivity»

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

При исследовании отраслевых факторов роста производительности труда необходимо учитывать регуляторную и стимулирующую деятельность государства. Ряд авторов справедливо отмечают важность государственной политики, направленной на создание благоприятной внешней среды для предприятий с целью стимулирования роста производительности труда [12].

Современная государственная политика в области повышения производительности труда направлена на институционализацию факторов повышения производительности труда. Так, с 2018 г. реализуется национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости», цель которого – форсированное наращивание производительности труда (минимум на 5% в год) на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики⁶. Следует отметить, что такой же целевой параметр закреплён в Долгосрочной программе развития ОАО «РЖД» до 2025 г.

С 2022 г. национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» стал именоваться «Производительность труда» (рис. 5).

⁶ Национальный проект «Производительность труда». [Электронный ресурс]. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/

В Национальном проекте представлены основные методы и инструменты государственного регулирования, направленные на создание условий для роста производительности труда (оказание помощи в совершенствовании производственной системы, обучение руководителей предприятий, формирование движения рационализаторов и повышения квалификации работников предприятий и др.).

На железнодорожном транспорте формирование институциональных основ управленческого механизма повышения производительности труда продолжается уже много лет. Проведённый нами исторический анализ позволил выделить временные рамки данного процесса, отметить плюсы и минусы 3-х основных моделей оценки производительности труда: однофакторной, многофакторной и системной [13], (рис. 6).

Однофакторная модель оценки производительности труда предполагает изменение производительности за счет факторов «живого труда». В этот исторический момент развития железнодорожного транспорта (до 1980-х гг.) производительность труда хотя и является одним из показателей эффективности его деятельности, специальных институтов по управлению ей не создается. При этом развиваются многие направления в области управления трудовыми ресурсами, в частности, разделение и нормирование труда.

При использовании многофакторной модели оценки производительности труда фактором роста, помимо «живого труда», является диверсификация результатов хозяйственной деятельности. В системной модели оценки производительности труда в этот момент времени (1980–2000 гг.) начинают учитываться технико-технологические фак-

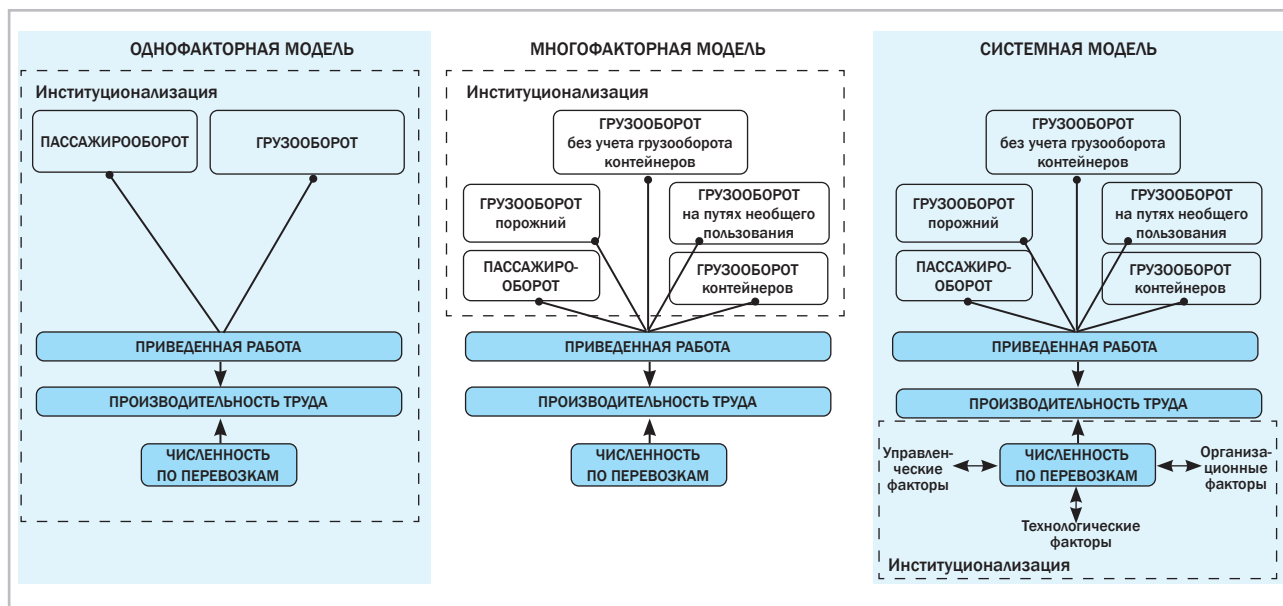


Рис. 6 / Fig. 6. Модели оценки производительности труда в условиях институционализации факторов / Models of labor productivity assessment under conditions of institutionalization of factors

Источник / Source: составлено авторами по данным Modern problems of labor economics and ways of their solution / T.V. Aleksashina, P.I. Ananchenkova, M.V. Belkin [et al]. Moscow-Berlin: Directmedia Publishing Ltd. 2019;491./ compiled by the authors on the basis of data of Modern problems of labor economics and ways of their solution / T.V. Aleksashina, P.I. Ananchenkova, M.V. Belkin [et al]. Moscow-Berlin: Directmedia Publishing Ltd. 2019;491.

торы, факторы организации труда и управления производством, начинаются первые институциональные преобразования в области управления производительностью труда. На законодательном уровне вводятся коэффициенты приведения разных видов перевозок, формируются подразделения по оптимизации численности работников с целью минимизации эксплуатационных расходов, формируются предпосылки для разделения видов деятельности и т.п.

В результате структурной реформы на железнодорожном транспорте (1998–2015 гг.) сформировались рыночные институты управления его финансово-хозяйственной деятельностью, в том числе и в сфере управления производительностью труда. В настоящее время институционализация факторов повышения производительности труда осуществляется посредством трансформация экономических отношений под воздействием цифровизации, что способствует учету все большего количества нюансов при управлении производительностью труда. Отмечается, что процесс цифровой трансформации сопряжен с изменениями во всех функциональных подсистемах компании [9]. Цифровизация системы мотивации даст возможность строить более обоснованные прогнозы и сформирует предпосылки для моделирования и предотвращения появления вероятных проблем [14]. Доступ к Интернету и стандартизация данных положительно влияют на производительность труда [15].

Одним из важных направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов является создание отдельных институциональных образований повышения эффективности труда, например, независимого экспертного органа – Центра повышения эффективности труда с участием высококвалифицированных специалистов по организации и нормированию труда, технологов построения производственных процессов, что способствует автоматизации и роботизации операций; максимальному снижению трудовых затрат при невозможности автоматизации операции; созданию высокопроизводительных рабочих мест [16].

В 2021 г. в системе управления производительностью труда ОАО «РЖД» создана новая институциональная структура – Отраслевой центр компетенций. В том же году было подписано соглашение о сотрудничестве между ОАО «РЖД» и ФЦК⁷, в рамках которого проводятся отраслевые исследования передовых технологий повышения производительности труда на ж/д транспорте и разрабатываются типовые коробочные решения для внутриотраслевых предприятий. С помощью формирования этих и других институтов управления производительностью труда в ОАО «РЖД» появляются возможности оценить усилия и вклад всех подразделений компании и каждого сотрудника в обеспечении ее роста.

⁷ ФЦК и РЖД договорились о развитии отраслевого центра компетенций. [Интернет-ресурс]. Режим доступа: <https://algoritminfo.ru/fck-irzhd-dogovorilis-o-razvitii-otraslevogo-centra-kompetencij/>

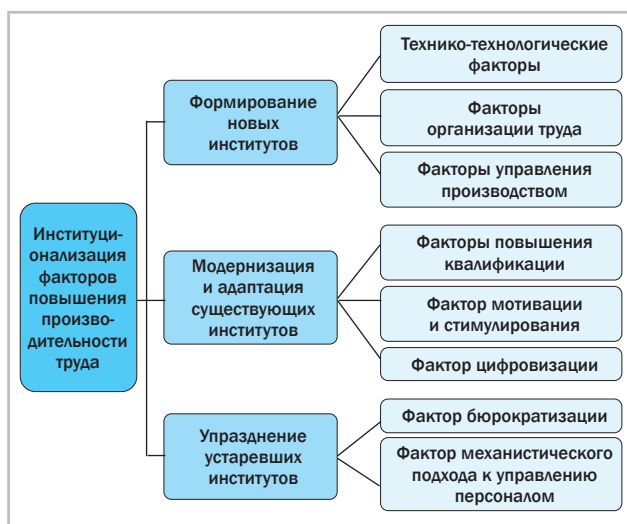


Рис. 7 / Fig. 7. Примеры институционализации факторов повышения производительности труда / Examples of institutionalization of factors increasing labor productivity

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

Подобный подход особенно важен для такой инфраструктурной отрасли экономики как ж/д транспорт, где наряду с цифровизацией экономических процессов, способствующей появлению новых инструментов управления, существует требование об обязательном наличии дополнительного, резервного штата работников для обеспечения пропускной и провозной способностей железнодорожных линий. С этих позиций институционализация факторов повышения производительности труда на железнодорожном транспорте позволяет вывить внутренние и внешние резервы, которые ранее не могли быть обнаружены без развития инструментария институциональной экономической теории.

Используя новые знания и технологии, в частности, глубокую аналитику, машинное обучение, Big Data и др. в ОАО «РЖД» успешно занимаются формированием новых и модернизацией существующих институтов, упраздняя при этом старые (рис. 7).

Формирование новых институтов повышения производительности труда, а, точнее, оформление ранее выявленных закономерностей в институциональные основы для их использования в системе управления (оценка влияния на производительность труда технико-технологических факторов, факторов организации труда и управления производством), позволяет разрабатывать и эффективно применять соответствующие экономические инструменты. Например, в результате внедрения алгоритма предиктивного определения численности работников основных производственных групп ОАО «РЖД» в период

формирования бюджета на следующий год расчёт требуемого количества работников осуществляется с разбивкой по должностям и профессиям с погрешностью до 2%, что способствует более точной оценке производительности труда.

Модернизация и адаптация существующих институтов к современным условиям способствует совершенствованию действующего механизма повышения производительности труда на качественно новом уровне. Так, цифровизация в последние годы оказывает значительное влияние на производительность труда (внедрение прогрессивных технологий на цифровой платформе; исключение ошибок человеческого фактора; повышение прозрачности процессов и др.). Повышение инновационной активности работников на железнодорожном транспорте способствует ускорению технологических процессов и сокращению потерь. Например, запуск беспилотных поездов будет способствовать кратному повышению производительности труда, однако до этого момента должны быть осуществлены соответствующие институциональные преобразования.

ВЫВОДЫ

1. Институционализация факторов повышения производительности труда на железнодорожном транспорте позволяет вывить внутренние и внешние резервы, которые ранее не могли быть обнаружены вследствие отсутствия теоретических положений структуризации исследуемых объектов, что стало возможным благодаря развитию инструментария институциональной экономической теории. Появление новых институтов способствует реализации системных мероприятий и программ повышения производительности труда на железнодорожном транспорте.

2. В настоящее время существующая система статистической отчетности ВДС не позволяет сделать глубокий анализ в разрезе видов транспорта, т.к. статистика ведется по укрупненным группам транспорта по видам деятельности. В связи с этим, исследования влияния развития транспортной инфраструктуры на экономическое развитие страны носит зачастую узконаправленный и специализированный характер. Совершенствование системы статистики на макро-, мезо- и микро уровнях адекватно реализуемым институциональным преобразованиям будет способствовать повышению уровня обоснованности управленческих решений в области повышения производительности труда.

3. Рост производительности труда на транспорте в целом ниже роста производительности труда по экономике в целом. Однако, на железнодорожном транспорте темпы роста производительности труда выше, чем в среднем по экономике, что позволяет сделать вывод о ведущей роли железнодорожного транспорта в части повышения производительности труда и его усиливающейся роли в экономическом развитии страны. В связи с этим институциональные преобразования на железнодорожном транспорте могут быть использованы в качестве примера для реализации в других секторах экономики.

4. Исторический анализ институционализации факторов производительности труда на железнодорожном транспорте позволил выделить временные рамки формирования конкретных институциональных основ управленческого механизма. Однофакторная модель оценки произ-

водительности труда предполагает изменение производительности на основе факторов использования «живого труда» при создании продукции, многофакторная – диверсификацию результатов производственной деятельности, а системная – детализацию и углубленное изучение технологических факторов, факторов организации труда и факторов управления производством.

5. В настоящее время происходит активное формирование новых и совершенствование существующих институтов повышения производительности труда, что способствует разработке экономического инструментария для их эффективной реализации. Так, повышение инновационной активности работников, переход от цифровизации к экономике данных, измерение корпоративно-ценностных установок и т.п. способствуют существенному повышению производительности труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Посадов И.А., Валинский О.С., Тришанков В.В. Институализация построения бизнеса в формате контракта жизненного цикла высокотехнологичной продукции: парадигма мышления. Санкт-Петербург: Стратегия будущего, 2021. [Электронный ресурс] // URL: <https://futurepubl.ru/ru/nauka/monography/2137/view> (дата обращения: 06.07.2024).
2. Абрамова А.И. Проблемы правовой институализации в контексте развития современного российского общества. *Журнал российского права*. 2020;(10):16–24. [Электронный ресурс]. // URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44236942> (дата обращения: 06.07.2024).
3. Аузан А., Зверева Н. и др. Институциональная экономика / М.: МГУ; 2022 [Электронный ресурс]. URL: <https://books.econ.msu.ru/Institutional-economics/> (дата обращения: 12.07.2024).
4. Слинко А.А., Могилев М.А. Институализация модернизационных процессов в образовании // *Регион: системы, экономика, управление*. 2021;4(55):102–107 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47414840> (дата обращения: 12.07.2024).
5. Бугаенко Ю.Ю. Институализация и социальные институты в структуре философско-правового знания // *Наука. Образование. Современность*. 2017;(1-2):54–57 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45735879> (дата обращения: 15.07.2024).
6. Абрамова А.И. Проблемы правовой институализации в контексте развития современного российского общества // *Журнал российского права*. 2020;(10):16–24 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44236942> (дата обращения: 12.07.2024).
7. Ha V., Andre J., Kim A.T. et al. Total factor productivity and institutional quality in Vietnam: which institutions matter most? *Asia-Pac J Reg Sci* 8, 705–736 (2024). <https://doi.org/10.1007/s41685-024-00343-9>
8. Мачерет Д.А. Транспортные затраты: нагрузка на экономику или стимулятор роста? // *Экономика железных дорог*. 2013;(8):24–33.
9. Епишкин И.А., Алексашина Т.В., Хлыбов С.А. Система факторов роста эффективности труда в компании // *Экономика железных дорог*. 2019;(2):14–25.
10. Сафиуллин А.Р., Губайдуллина А.И. Изучение влияния производительности труда на развитие инвестиционной привлекательности территории в условиях становления цифровой экономики // *Экосистемы в цифровой экономике: драйверы устойчивого развития*. Санкт-Петербург: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС. 2021;452–475.
11. Современные проблемы экономики труда и пути их решения / Т.В. Алексашина, П.И. Ананченкова, М.В. Белкин [и др.]. – Москва-Берлин: ООО «Директмедиа Паблшинг». 2019;491.
12. Симачев Ю.В., Кузык М.Г., Федюнина А.А. и др. Факторы роста производительности труда на предприятиях несырьевых секторов российской экономики [Текст]: докл. к XXI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества/Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2020;60 [Электронный ресурс]. URL: https://www.hse.ru/data/2020/06/01/1604074403/Факторы_роста_производительности_труда-сайт.pdf (дата обращения: 14.07.2024).
13. Долженко Р.А., Малышев Д.С. Развитие подходов к производительности труда и ее оценке // *Экономика труда*. 2021;(12):1577–1590. DOI: 10.18334/et.8.12.113989
14. Никитин В.Н., Благодатский П.В., Кузьмина Е.Н. Мотивационная модель как инструмент принятия управленческих решений // *Ученые записки Российской Академии предпринимательства*. 2019;18(4):214–228.
15. Radlo, Mariusz-Jan & Tomczek, Artur. (2022). Factors Influencing Labor Productivity in Modern Economies: A Review and Qualitative Text Analysis. *WSEAS Transactions on Environment and Development*. 18. 291–314. DOI: 10.37394/232015.2022.18.30
16. Никитин В.Н. Управление производительностью труда на железнодорожном транспорте: экономические аспекты: монография / В.Н. Никитин. Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. 319 с.

REFERENCES

1. Posadov I.A., Valinsky O.S., Trishankov V.V. Institutionalization of business construction in the format of the contract of life cycle of high-tech products: A paradigm of thinking. St. Petersburg: Strategy of the Future, 2021. URL: <https://futurepubl.ru/ru/nauka/monography/2137/view> (accessed on 06.07.2024). (In Russ.).
2. Abramova A.I. Problems of legal institutionalization in the context of the development of modern Russian society. *Zhurnal rossijskogo prava = Journal of Russian law*. 2020;10:16-24. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44236942> (accessed on 06.07.2024). (In Russ.).
3. Auzan A., Zvereva N., et al. Institutional Economics. Moscow State University; 2022. URL: <https://books.econ.msu.ru/Institutional-economics/> (accessed on 12.07.2024). (In Russ.).
4. Slinko A.A., Mogilev M.A. Institutionalization of modernization processes in education. *Region: Sistemy, ekonomika, upravlenie = Region: Systems, Economy, Management*. 2021; 4(55):102-107. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47414840> (accessed on 12.07.2024). (In Russ.).
5. Bugaenko Yu.Yu. Institutionalization and social institutions in the structure of philosophical and legal knowledge. *Nauka. Obrazovanie. Sovremennost' = Science. Education. The present*. 2017;1-2:54-57. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45735879> (accessed on 15.07.2024). (In Russ.).
6. Abramova A.I. Problems of legal institutionalization in the context of the development of modern Russian society. *Zhurnal rossijskogo prava = Journal of Russian law*. 2020;10:16-24. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44236942> (accessed on 12.07.2024). (In Russ.).
7. Ha V., Andre, J., Kim, A.T. et al. Total factor productivity and institutional quality in Vietnam: Which institutions matter most? *Asia-Pac J Reg Sci* 8, 705-736 (2024). URL: <https://doi.org/10.1007/s41685-024-00343-9>
8. Macheret D.A. Transportation costs: A burden on the economy or a growth stimulator? *Ekonomika zheleznih dorog = The Railway Economics*. 2013;8:24-33. (In Russ.).
9. Epishkin I.A., Aleksashina T.V., Khlybov S.A. System of factors of labor efficiency growth in the company. *Ekonomika zheleznih dorog = The Railway Economics*. 2019;2:14-25. (In Russ.).
10. Safiullin A.R., Gubaidullina A.I. Study of the impact of labor productivity on the development of investment attractiveness of the territory in the conditions of digital economy. *Ecosystems in the Digital Economy: Drivers of Sustainable Development*. St. Petersburg: POLITEH-PRESS. 2021;452-475. (In Russ.).
11. Aleksashina T.V., Ananchenkova P.I., Belkin M.V., et al. Modern problems of labor economics and ways of their solution. Moscow-Berlin: Directmedia Publishing Ltd. 2019;491. (In Russ.).
12. Simachev Y.V., Kuzyk M.G., Fedyunina A.A., et al. Factors of labor productivity growth at enterprises of non-resource sectors of the Russian economy [Text]: dokl. to XXI Apr. international scientific conf. on the problems of development of economy and society. National Research Univ. "Higher School of Economics". Moscow: Izd. Dom Higher School of Economics, 2020;60. URL: https://www.hse.ru/data/2020/06/01/1604074403/Факторы_роста_производительности_труда-сайт.pdf (accessed on 14.07.2024). (In Russ.).
13. Dolzhenko R.A., Malyshev D.S. Development of approaches to labor productivity and its assessment. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*. 2021;12:1577-1590. DOI: 10.18334/et.8.12.113989. (In Russ.).
14. Nikitin V.N., Blagodatsky P.V., Kuzmina E.N. Motivational model as a tool for making managerial decisions. *Uchenye zapiski Rossijskoj Akademii predprinimatel'stva = Scientific notes of the Russian Academy of Entrepreneurship*. 2019;18(4):214-228. (In Russ.).
15. Radlo Mariusz-Jan & Tomeczek, Artur. Factors Influencing Labor Productivity in Modern Economies: A Review and Qualitative Text Analysis. 2022. WSEAS Transactions on Environment and Development. 18. 291-314. DOI:10.37394/232015.2022.18.30.
16. Nikitin V.N. Labor productivity management in railway transport: economic aspects: monograph. Moscow, Russia: Publishing and Trading Corporation "Dashkov and Co". 2023:319. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Владимир Николаевич Никитин – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта», начальник Департамента по организации, оплате и мотивации труда ОАО «РЖД», Москва, Россия
Vladimir N. Nikitin – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Labor Economics and Human Resource Management, Federal State Educational Institution of Higher Education "Russian University of Transport"; Head of the Department for Organization, Payment and Motivation of Work of JSC Russian Railways, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-4417-7671>
 nikitin_vladimir@list.ru



Виктор Александрович Подсорин – доктор экономических наук, профессор кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами», ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта», Москва, Россия
Viktor A. Podsorin – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Labor Economics and Human Resource Management, Federal State Educational Institution of Higher Education "Russian University of Transport", Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2552-8536>
 podsorin@mail.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 04.09.2024; после рецензирования 14.10.2024, принята к публикации 16.10.2024.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.09.2024; revised on 14.10.2024 and accepted for publication on 16.10.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-139-149

УДК 331.1; 331.108

JEL J24

ПРОГНОЗ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КАДРАХ
ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА
СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

И.Б. Омельченко, А.С. Сафонов

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Целью исследования явилась разработка методологии определения перспективной потребности экономики в кадрах и сближение прогнозной структуры спроса и структуры приема по специальностям в образовательные учреждения под запросы рынка труда. **Объектом** исследования стала потребность экономики в квалифицированных кадрах, а предметом методология прогнозирования кадровой потребности и преобразование перспективной кадровой потребности по профессиям и специальностям в сфере труда в профессии, специальности и направления подготовки в системе образования. **Актуальность** исследования обусловлена необходимостью балансирования рынка труда и сокращения дефицита кадров. **Научная новизна** работы состоит в разработке методик: формирования прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах в региональном, отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе; учета прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах при установлении контрольных цифр приема для высшего и среднего профессионального образования. **Значимость** публикации выражается в практическом использовании методик прогнозирования спроса на рынке труда и его отражения в системе подготовки среднего профессионального и высшего образования как для работодателей, так и для региональных органов исполнительной власти.

Ключевые слова: прогноз кадровой потребности; методика прогнозирования; методика учета прогноза; контрольные цифры приема; общая кадровая потребность; замещающая кадровая потребность.

Для цитирования: Омельченко И.Б., Сафонов А.С. Прогноз потребности в кадрах для формирования государственного заказа системе образования. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):139-149. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-139-149.

ORIGINAL PAPER

FORECAST OF THE ECONOMY'S STAFFING NEEDS FOR
GOVERNMENT ORDERS OF THE EDUCATION SYSTEM

I.B. Omelchenko, A.S. Safonov

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The purpose of the study is to develop a methodology for determining the prospective needs of the economy for personnel and bring the forecast structure of demand and the structure of admission by specialties to educational institutions to meet the needs of the labor market. **The object** of the study is the need of the economy for qualified personnel, and the subject is the methodology for forecasting the staffing needs and the transformation of prospective needs for personnel by professions and specialties of the labor sphere into professions, specialties and areas of training in the education system. **The relevance** of the study is due to the need to balance the labor market and reduce the shortage of personnel. **The scientific novelty** of the paper consists in the development of a methodology: the formation of a forecast of the need of the economy of Russia for personnel in regional, sectoral, vocational and qualification contexts; taking into account the forecast of the economy's staffing needs in Russia when establishing benchmarks for admission to higher and secondary vocational education. **The significance** of the publication is expressed in the practical use of methods for forecasting demand in the labor market and its reflection in the system of secondary vocational and higher education training both for employers and regional executive authorities.

Keywords: staffing needs forecast; forecasting methods; forecasting accounting methods; admission control figures, general personnel needs; replacement personnel needs.

For citation: Omelchenko I.B., Safonov A.S. Forecast of the economy's staffing needs for government orders for the education system. *Social and labor research*. 2024;57(4):139-149. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-139-149.

ВВЕДЕНИЕ

Самый важный и дефицитный ресурс сегодня – это квалифицированные кадры, способные развивать экономику, создавать и реализовывать новые технологические задумки и решения, задейство-

вать весь свой потенциал в создание устойчивого суверенитета во всех сферах нашей жизни. Квалифицированные кадры нужны экономике, как фундамент для укрепления обороноспособности страны и формирования новой идеологии будущего.

Сегодня экономика испытывает дефицит в кадрах в целом, а в квалифицированных в особенности. Спад рождаемости в 90-е годы, перестройка экономики, миграция населения и другие геополитические факторы привели к дефициту квалифицированных кадров в реалиях сегодняшнего времени. В Послании Федеральному собранию Президент Российской Федерации В.В. Путин назвал «нехватку квалифицированных кадров» ключевым риском для экономического роста¹. Промышленность, сельское хозяйство, IT-технологии, здравоохранение, индустрия туризма и другие отрасли, пытаясь развиваться и трансформироваться в современную реальность, испытывают кадровый голод.

Ожидание, где и когда этот дефицит образует коллапс и парализует развитие экономики недопустимо для любого государства, и руководство нашей страны, понимая всю важность и сложность этой задачи, принимает решение о переформатировании системы образования под потребности рынка труда. Задача не тривиальная, требующая системного и методического решения.

Важным моментом в сохранении структурных пропорций спроса и предложения на рынке труда являются устойчивые связи между учебными заведениями и предприятиями и организациями, что связывает образование с потребностями рынка труда. Однако сокращение притока молодежи в состав трудовых ресурсов, снижение численности молодежи в возрасте 20–34 года и в целом «старение» трудовых ресурсов увеличивает риски ухудшения качественных характеристик рабочей силы в перспективе.

Согласно проекту среднего варианта демографического прогноза Росстата численность постоянного населения Российской Федерации без учета новых территорий будет сокращаться². К 2030 г. по сравнению с 2023 г. это сокращение составит 3192,3 тыс. человек. Сокращение численности населения – это вызов для экономического развития страны, особенно когда оно происходит на фоне растущего спроса на труд.

Согласно среднему демографическому прогнозу Института демографии НИУ ВШЭ [1] в ближайшие 7 лет не будет демографических проблем с контингентами приема на обучение по программам среднего профессионального и высшего образования. Население в возрасте 15–16 лет, адресная демографическая группа для получения среднего профессионального образования, будет ежегодно

увеличиваться с 3 107 078 чел. в 2023 г. до 3 859 426 чел. в 2030 г. (прирост 752 348 чел.). Население в возрасте 17–18 лет, адресная демографическая группа для получения высшего образования, за этот же период времени будет также ежегодно увеличиваться с 3 008 670 чел. в 2023 г. до 3 764 949 чел. в 2030 г. (прирост 756 279 чел.). Эти данные свидетельствуют о том, что не будет дополнительных демографических рисков для формирования контингента студентов высших и средних профессиональных образовательных организаций. Наоборот, увеличение численности этих возрастных групп открывает новые возможности для прироста занятых, увеличения численности абитуриентов или повышения сложности критериев отбора зачисляемых на обучение соискателей.

Население в возрасте 21–22 года, адресная демографическая группа для выпуска из вузов, за этот же период будет ежегодно увеличиваться с 2 947 090 чел. в 2023 году до 3 392 462 чел. в 2030 г. (прирост 445 372 чел.). Рост численности этой группы в совокупности с мерами, повышающими трудоустройство выпускников вузов, поможет решить проблемы наметившегося дефицита рабочей силы.

Осталось решить проблему со стыковкой потребностей рынка труда и наличием подготовленных кадров системой среднего профессионального и высшего образования. Продолжать «плодить» кадры «престижных» специальностей, теряя потенциал для подготовки востребованных экономикой кадров приведет к рискам серьезного структурного дисбаланса на рынке труда, который уже сформировался за последние 10–15 лет. Для решения этой масштабной задачи требуется качественная и целенаправленная подготовка кадров системой среднего профессионального и высшего образования.

МЕТОДОЛОГИЯ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ

При всем многообразии форм и методов прогнозирования кадровых потребностей, их можно структурировать по двум альтернативным подходам.

Первый подход основан на том, что структура человеческого капитала, необходимая для производства единицы продукции, не имеет значительных региональных различий, а определяется уровнем технологий и организации труда в разных отраслях экономики. При этом предполагается, что структура промышленного производства в отдельных субъектах Российской Федерации достаточно консервативна и плавно изменяется в пределах горизонта планирования. Данный подход, называемый

¹ Послание Президента Федеральному Собранию от 29 февраля 2024 года: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/messages/73585>

² Демографический прогноз Росстата. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>

технологическим, обладает универсальностью. Входные данные модели содержат прогнозные параметры развития экономики по видам экономической деятельности, а ключевая расчетная задача модели – прогнозная оценка числа занятых, обеспечивающих эти объемы производства товаров и услуг [2].

Второй подход (социологическая опросная методика) строится на проведении среди работодателей статистически значимых опросов, касающихся потребности в специалистах с профессиональным образованием по отдельным предприятиям. Затем эти данные проецируются на все отрасли региональной экономики. Одним из наибольших преимуществ опросных исследований является их масштаб: огромный объем информации может быть получен с минимальными затратами от большой генеральной совокупности.

В рамках опросов возможно получение сведений о текущей и перспективной потребности в кадрах и профессионально-квалификационном составе занятых от организаций и другой сопутствующей информации (оценка изменения производительности труда, развития отрасли, изменения профессионально-квалификационной структуры, возможностей и ограничениях), о готовности работодателей принимать на работу выпускников и на какие позиции (для определения той доли дополнительного спроса, которая может быть удовлетворена за счет выпускников) [3]. Также описаны основные принципы и подходы к созданию макроэкономической методики. Затем эти подходы развивались и совершенствовались другими авторами [4]. Одним из таких подходов было предложено при расчете прогнозной численности работников использовать прогнозный фонд заработной платы [5].

Ограничением для применения существующих методологических подходов и методов в российской практике прогнозирования, в том числе для составления прогнозного баланса трудовых ресурсов в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе, является состояние официальной государственной статистики. На факт отсутствия в Российской Федерации необходимой статистической основы для прогнозирования потребностей отраслей экономики в квалифицированных кадрах по востребованным профессиям и навыкам, на существующие недостатки как в методологии сбора данных, так и в качестве первичной статистики указывают в своих работах многие эксперты [6–10].

Президентом Российской Федерации на XXVI Петербургском международном экономическом форуме, состоявшемся 14–17 июня 2023 г., и на рас-

ширенном заседании Президиума Государственного Совета Российской Федерации 21 сентября 2023 г.³ поставлена задача по разработке методики формирования прогноза потребности экономики в кадрах в региональном и отраслевом разрезе, с поэтапной детализацией профессионально-квалификационного разреза, а также по формированию указанного прогноза на пятилетний период с его ежегодной актуализацией. И такая методика была разработана на базе ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России (далее – ВНИИ труда) научным коллективом сотрудников совместно с представителями федеральных органов исполнительной власти, обсуждена и согласована с научным сообществом, представителями общественных объединений работников и работодателей.

Получилось две методики: одна для субъектов Российской Федерации, другая в целом для Российской Федерации (федеральная). Федеральная методика⁴ представляет собой модель формирования прогноза, учитывающая различные подходы к определению общей потребности по производственным и непроизводственным видам экономической деятельности; использование различных показателей, к которым есть доступ у всех участников прогноза; технологию определения замещающей потребности, которая раскладывается по профессиям и специальностям.

Источниками информации для методики явились: прогнозные значения индексов объемов производства валовой добавленной стоимости и производительности труда на 5 лет Минэкономразвития РФ; демографический прогноз Росстата; показатели рынка труда по статистике Росстата; балансы трудовых ресурсов субъектов РФ; результаты опроса работодателей и экспертов.

В методике применен подход по определению потребности в кадрах через использование макроэкономических показателей, их прогнозных значений и соотношений, которые формируют объективную оценку кадровой потребности по 11-ти производственным ВЭД. На основе соотнесения прогнозных значений индексов физического объема валовой добавленной стоимости и производительности труда для каждого вида экономической деятельности рассчитываются значения индекса совокупных затрат труда ($I_{CЗТ}$), который характеризует прогнозную динамику общего количества отработанного времени на всех видах работ по

³ Расширенное заседание Президиума Государственного Совета 21 сентября 2023 года: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/72319>

⁴ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 11 сентября 2024 г. № 2461-р «Об утверждении методики формирования прогноза потребности экономики РФ в кадрах».

производству товаров и услуг и рассчитывается по формуле:

$$I_{\text{СЗТ}_t} = \frac{I_{\text{ФО}_{\text{ВДС}_t}}}{I_{\text{произв}_t}},$$

где:

$I_{\text{ФО}_{\text{ВДС}_t}}$ – индекс физического объема валовой добавленной стоимости на прогнозный год t по данным Минэкономразвития России;

$I_{\text{произв}_t}$ – индекс производительности труда на прогнозный год t по данным Минэкономразвития России;

t – год, на который производится расчет.

На основе прогноза Минэкономразвития России и ретроспективных данных Росстата рассчитываются темпы изменения совокупных затрат труда, делается первая приближительная оценка количества рабочих мест, уточнения по соотношению рабочих мест в отрасли и занятых, а также учитывается потенциал роста интенсивности труда занятых.

Что касается занятых в общественных (непроизводственных) секторах экономики, а их 10 видов экономической деятельности, то на их прогнозные оценки оказывает существенное влияние численность населения и его возрастная структура, оцениваемая через демографический прогноз. С учетом среднегодовой численности, сложившейся в этих отраслях, рассчитывается прогнозная численность работников образования, социального обслуживания, здравоохранения, науки, культуры, спорта и ряда других услуг.

Для каждого непроизводственного ВЭД общая кадровая потребность (ОП) определяется как произведение значения среднегодовой численности занятых по виду экономической деятельности в предыдущем году на индекс совокупных изменений прогнозный численности всех категорий основного персонала в данном виде экономической деятельности прогнозного года по следующей формуле:

$$ОП_{t_{\text{непр}}} = ОП_{t-1_{\text{непр}}} \times \frac{\sum_{j=1}^n ССЧ_{\kappa j t}}{\sum_{j=1}^n ССЧ_{\kappa j t-1}}$$

где:

$ОП_{t_{\text{непр}}}$ – общая кадровая потребность в предыдущем прогнозном периоде, (для первого года прогнозного периода применяется значение базового периода – $СЧ_{\text{БТР}}$ (среднегодовая численность занятых по балансу трудовых ресурсов, млн человек);

$ССЧ_{\kappa j}$ – среднесписочная численность работников j -ой категории, тыс. человек.

Важной составляющей методики является локализация спроса на уровне субъектов Российской Федерации по видам экономической деятельности. Здесь уже предусматриваются региональные прогнозы с учетом инвестиционных планов строительства новых объектов, создания новых рабочих мест.

Методика предполагает двухуровневый прогноз: федеральный прогноз и региональные прогнозы. Для субъектов, к слову, также была разработана методика прогноза⁵, которая позволит в верхнеуровневых федеральных оценках учесть мнение субъекта РФ. Совокупность региональных прогнозов балансируется по общетраслевому федеральному прогнозу.

Ключевая задача федеральной методики, равно как и региональной, – определение замещающей кадровой потребности в разрезе субъектов РФ. Основными сведениями для ее определения являются данные Росстата по обследованию рабочей силы и информация от работодателей в рамках проводимого ВНИИ труда Всероссийского опроса работодателей. В 2023 г. нами сделано первое приближение к моделированию кадрового прогноза, был проведен опрос работодателей. На тот момент было охвачено свыше 84 тыс. компаний, в которых заняты более 12 млн сотрудников.

Компаниям предлагалось оценить свою кадровую потребность в разрезе специальностей и уровня квалификации на 3-летний и 5-летний период, указав также численность выбывающих по возрасту специалистов. На тот момент работодатели, которым институционально необходимо быть заказчиками для сферы образования и занятости, оказались не готовы самостоятельно и достоверно прогнозировать кадровую потребность. Опрос шел на фоне принятия закона о занятости. Тогда обсуждалось обязательное участие организаций в прогнозировании рынка труда. Но даже у довольно крупных, устойчивых компаний не всегда были модели расчета кадровой потребности.

В основном на первый запрос информации откликнулись госкорпорации, сверхкрупный бизнес и компании с государственным участием, а также бюджетные учреждения. Это дало серьезный перекося в сторону организаций, где традиционно государство широко представлено. Но этот опрос, как говорят социологи, был формирующим. Он не только дал возможность доработать методологию прогнозирования, но и позволил организациям за-

⁵ Методика определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу, утверждена приказом Минтруда России от 22 марта 2024 г. № 137н.

думаться о необходимости формирования кадровой стратегии.

С учетом доработок методологии ВНИИ труда запустил новый опрос летом 2024 г., результаты которого, полученные в едином формате, уже используются как на федеральном, так и на региональном уровнях. За два месяца опроса в нем приняли участие свыше 260 тыс. компаний с численностью работников 22,9 млн человек. На текущем этапе работодатели более охотно откликнулись на просьбу о заполнении данных, все больше организаций ведут стратегическое планирование не только в разрезе поиска рынков сбыта, но и в кадровом контексте.

Важными элементами опроса явились сведения о дополнительной потребности работодателей, связанной с созданием новых рабочих мест, и сколько специалистов и какой квалификации покинут рынки труда в связи с достижением пенсионного возраста или сокращением. В анкете опроса основной упор сделан на определение профессионально-квалификационной структуры потребности работодателей. В рамках опроса были получены первичные сведения в формулировках наименований должностей (профессий), фактически используемых в штатных расписаниях различных работодателей. Всего более 537 тысяч оригинальных наименований должностей удалось выявить в ходе опроса.

Оригинальные наименования должностей были распределены по начальным группам ОКЗ самостоятельно работодателями с использованием встроенного в информационную систему опроса модуля-поисковика соответствующих групп ОКЗ. Таким образом, после генерализации данных опроса в разрезе видов экономической деятельности и регионов сформирована структура оцениваемой работодателями занятости по начальным группам ОКЗ.

Дополнительно к сведениям, полученным от работодателей, для прогнозных оценок профессионально-квалификационной структуры занятых по видам экономической деятельности проводится анализ трендов структуры занятых на основе разрабатываемых Росстатом данных обследования рабочей силы.

С целью оценки состояния рынка труда и перспектив его развития через призму изменений экономики в части трансформации сквозных и критических технологий проведен опрос экспертов, в котором приняли участие 260 отраслевых экспертов. Результаты опроса показали, что эксперты предполагают рост объема производства и производительности труда по всем видам экономической деятельности, преимущественно в об-

рабатывающей промышленности, строительстве, транспортировке и хранении, в деятельности гостиниц и предприятий общественного питания. Аналогичные оценки по предварительным результатам прослеживаются и у работодателей.

По оценкам экспертов в большей степени на рост производств повлияет распространение информатизации и автоматизации производств, применение технологий искусственного интеллекта, хранения и анализа больших данных.

Получив кадровую потребность, рассчитанную по макроэкономическим показателям, региональным планам развития, прогнозам субъектов РФ, опросам работодателей и экспертов, текущей демографической ситуации и демографических трендов, ВНИИ труда декомпозирует спрос на запросы к системе образования.

Кадровый прогноз станет основой для распределения контрольных цифр приема. Это позволит связать запрос экономики и систему подготовки кадров. Применительно к системе образования необходимо решить задачу по созданию к 2030 г. эффективной системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики исходя из прогноза потребности в них.

На основе прогноза должны сближаться структура контрольных цифр приема в образовательных организациях и перспективная структура потребности экономики в кадрах.

КЛЮЧИ ПЕРЕХОДА ОТ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ К СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ ПОДГОТОВКИ

Для системы образования ценность представляет именно потребность экономики в разрезе групп профессий и специальностей. И это стержневая задача, которая решается в процессе формирования прогноза, заключается в том, чтобы без потери качества «переводить» потребность работодателя в работниках по определенным специальностям и профессиям (начальным группам Общероссийского классификатора занятий) на язык образования – профессии, специальности, направления подготовки, чтобы точнее учитывать перспективный спрос рынка труда при планировании бюджетных мест.

В рамках решения этой задачи родилась методика учета прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах при установлении контрольных цифр приема для среднего профессионального и высшего образования.

Предполагается, что разработанная методика будет применяться для разработки поправочных

коэффициентов к установленным контрольным цифрам приема в целях сближения структуры замещающей кадровой потребности⁶ [5] и структуры подготовки кадров за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и бюджета субъектов Российской Федерации (далее – структура подготовки) и учета в структуре подготовки иных индикаторов востребованности выпускников.

В основу этой методики положена гипотеза о том, что для определения контрольных цифр приема необходимо скорректировать полученную в результате формирования прогноза замещающую кадровую потребность на поправочные коэффициенты по следующему принципу.

Поправочные коэффициенты разрабатываются:

а) для высшего образования в разрезе направлений подготовки (для бакалавриата) и специальностей (для специалитета)⁷;

б) для среднего профессионального образования в разрезе профессий и специальностей⁸ по субъектам Российской Федерации (далее по тексту в отношении среднего профессионального образования подразумевается учет необходимости расчета в разрезе субъектов Российской Федерации).

Поправочные коэффициенты применяются:

а) для высшего образования к контрольным цифрам приема, установленным на год, следующий за годом разработки поправочных коэффициентов;

б) для среднего профессионального образования к контрольным цифрам приема, установленным на год разработки поправочных коэффициентов.

Поправочные коэффициенты разрабатываются для отражения изменения востребованности определенных профессий, специальностей и направлений подготовки с учетом следующих индикаторов:

а) распределение замещающей кадровой потребности;

б) уровень трудоустройства «по специальности»⁹;

в) приоритетность специальностей и направлений подготовки, включенных в перечень спе-

циальностей и направлений подготовки высшего образования, соответствующих приоритетам научно-технологического развития Российской Федерации, определенным Стратегией научно-технического развития Российской Федерации, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации (в случае утверждения, далее – приоритетность специальностей и направлений подготовки);

г) структура заявок, полученных от работодателей, на выделение мест в рамках целевого обучения по определенным профессиям, специальностям и направлениям подготовки.

В качестве информационной основы для разработки поправочных коэффициентов используются данные:

а) Министерства образования и науки Российской Федерации:

- об объемах и структуре установленных контрольных цифр приема в разрезе специальностей и направлений подготовки за три года, предшествующих году разработки поправочных коэффициентов, за год разработки поправочных коэффициентов, а также за год, следующий за годом разработки поправочных коэффициентов;
- о перечне специальностей и направлений подготовки высшего образования, соответствующих приоритетам научно-технологического развития Российской Федерации, определенным Стратегией научно-технического развития Российской Федерации;

б) Министерства просвещения Российской Федерации об объемах и структуре установленных контрольных цифр приема в разрезе профессий и специальностей по субъектам Российской Федерации за четыре года, предшествующих году разработки поправочных коэффициентов, а также за год разработки поправочных коэффициентов;

в) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации о распределении замещающей кадровой потребности по начальным группам занятий¹⁰ и по субъектам Российской Федерации, полученные в результате формирования прогноза на 5-летний период в соответствии с методикой, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 11 сентября 2024 г. № 2461-р;

г) данные Федеральной службы по труду и занятости;

⁶ Определяется на основе данных о распределении перспективной замещающей кадровой потребности по начальным группам занятий и по субъектам Российской Федерации, полученных в результате формирования прогноза в соответствии с федеральной методикой, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 11 сентября 2024 г. № 2461-р

⁷ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 сентября 2013 г. № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования».

⁸ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования».

⁹ Уровень трудоустройства на рабочие места с указанной начальной группой занятий, соответствующей профессии, специальности или направлению подготовки выпускника (по таблицам соответствия).

¹⁰ Общероссийский классификатор занятий («ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст).

- о фактическом трудоустройстве и заработной плате выпускников различных профессий, специальностей и направлений подготовки в разрезе начальных групп занятий через год после выпуска (по состоянию на 30 сентября года, следующего за годом выпуска) за три года, предшествующих году разработки поправочных коэффициентов;
- о распределении мест на целевое обучение, определенных на год разработки поправочных коэффициентов;

д) данные федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

- о динамике зарплатных предложений¹¹ в вакансиях работодателей, размещенных на крупных рабочих сайтах за три года, предшествующих году разработки поправочных коэффициентов.

Далее через преобразование сведений о замещающей кадровой потребности (далее – конвертация) осуществляется перевод объемов замещающей кадровой потребности, определенных по начальным группам занятий, в объемы подготовки по профессиям, специальностям и направления подготовки в системе образования¹².

При конвертации применяются таблицы соответствия начальных групп занятий профессиям, специальностям и направлениям подготовки по образованию (далее – таблицы соответствия), утверждаемые приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Для разработки поправочных коэффициентов при конвертации используются сведения о замещающей кадровой потребности за следующие периоды:

а) для высшего образования – бакалавриата – используются сведения о замещающей кадровой потребности на 6-й год, следующий за годом разработки поправочных коэффициентов;

б) для высшего образования – специалитета – используются сведения о замещающей кадровой потребности на 7-й год, следующий за годом разработки поправочных коэффициентов;

в) для среднего профессионального образования используются сведения о замещающей кадровой потребности на 4-й год, следующий за годом разработки поправочных коэффициентов.

¹¹ Зарплатное предложение – указанная в объявлении о вакансии для соискателей сумма, характеризующая предложение работодателя по заработной плате в случае трудоустройства.

¹² Общероссийский классификатор специальностей по образованию («ОК 009-2016. Общероссийский классификатор специальностей по образованию» (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2007-ст).

Объемы замещающей кадровой потребности по каждой начальной группе занятий в субъекте Российской Федерации на 6-й и 7-й год определяются на основе прогнозных значений замещающей кадровой потребности на 5 лет (в соответствии с методикой формирования прогноза потребности экономики Российской Федерации в кадрах, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 11 сентября 2024 г. № 2461-р) методом линейной аппроксимации с последующим линейным нормированием относительно суммарного объема на соответствующие периоды, определенного аналогичным методом.

Объемы замещающей кадровой потребности по каждой начальной группе занятий корректируются на коэффициент, учитывающий среднегодовой (за три года) темп изменения уровня зарплатных предложений в вакансиях работодателей ($K_{\text{вакзн}}$) по соответствующим начальным группам занятий.

Коэффициент, учитывающий среднегодовой темп изменения уровня зарплатных предложений в вакансиях определяется в диапазоне от 0,9 до 1,1 с единым шагом для каждой начальной группы занятий по итогам рейтингования всех начальных групп занятий.

Корректировка осуществляется по формуле:

$$O_{\text{зкп}_{\text{јэзв}}} = O_{\text{зкп}_{\text{ј}}} \times K_{\text{вакзн}_{\text{ј}}},$$

где:

$O_{\text{зкп}_{\text{јэзв}}}$ – скорректированный объем замещающей кадровой потребности по j -ой начальной группе занятий;

$O_{\text{зкп}_{\text{ј}}}$ – объем замещающей кадровой потребности по j -ой начальной группе занятий по данным о распределении замещающей кадровой потребности, полученным в результате прогноза (с учетом аппроксимации как указано в п. 7).

Полученные доли контрольных цифр приема для каждой профессии, специальности или направления подготовки нормируются относительно 100% в каждом массиве структур по формуле:

$$O_{\text{зкп}_{\text{јнорм}}} = \sum_{j=1}^k O_{\text{зкп}_{\text{ј}}} \times \frac{O_{\text{зкп}_{\text{јэзв}}}}{\sum_{j=1}^k O_{\text{зкп}_{\text{јэзв}}}},$$

где:

$O_{\text{зкп}_{\text{јнорм}}}$ – нормированный объем замещающей кадровой потребности по j -ой начальной группе занятий;

k – общее количество начальных групп занятий, отраженных в данных о распределении замещающей кадровой потребности.

В таблицах соответствия одной начальной группе занятий могут соответствовать профессии, специальности или направлению подготовки разных уровней образования (ступеней). С учетом актуальной проблемы дефицита кадров и необходимости наиболее быстрого удовлетворения потребности при конвертации приоритет отдается уровню образования (ступени) с наименьшим общим сроком подготовки (например, в паре «специалитет» – «бакалавриат» предпочтение отдается бакалавриату, а в паре «бакалавриат» – «среднее профессиональное образование» предпочтение отдается среднему профессиональному образованию).

В таблицах соответствия одной начальной группе занятий может соответствовать несколько профессий, специальностей или направлений подготовки, а одной профессии, специальности или направлению подготовки – несколько начальных групп занятий (пересечения «многие к многим»). В связи с этим при конвертации распределение замещающей потребности в конкретной начальной группе занятий по соответствующим (из таблиц соответствия) профессиям, специальностям или направлениям подготовки осуществляется пропорционально средней (за три года, предшествующих году разработки поправочных коэффициентов) структуре трудоустройства выпускников соответствующих профессий, специальностей или направлений подготовки.

В случае, если в таблицах соответствия есть пересечение конкретной начальной группы занятий с конкретной профессией, специальностью или направлением подготовки, при этом отсутствует факт трудоустройства выпускников соответствующей профессии, специальности или направления подготовки на рабочее место с этой же начальной группой занятий, для таких профессий, специальностей или направлений подготовки объем замещающей кадровой потребности определяется экспертным методом. После определения всех таких пересечений в соответствии с таблицами соотношения, полученные значения общей кадровой потребности нормируются относительно изначально представленного объема замещающей кадровой потребности по каждой начальной группе занятий.

По итогам проведенной конвертации формируются 3 массива данных о распределении конвертированной замещающей кадровой потребности – для бакалавриата, для специалитета и для среднего профессионального образования.

Для дальнейшей работы соответствующее распределение переводится в формат структуры:

а) для высшего образования за 100% принимается общее значение замещающей кадровой потребности отдельно по направлениям подготовки (бакалавриат) и специальностям (специалитет);

б) для среднего профессионального образования за 100% принимается значение замещающей кадровой потребности по всем специальностям и профессиям в каждом конкретном субъекте Российской Федерации.

Поправочный коэффициент, учитывающий необходимость постепенного сближения структуры замещающей кадровой потребности и структуры подготовки, рассчитывается для каждой профессии, специальности и направления подготовки по формуле:

$$K_{cmp_i} = \sqrt[n-1]{\frac{D_{замi}}{D_{кцni}}},$$

где:

$D_{замi}$ – доля численности i -ой(-го) профессии, специальности или направления подготовки в замещающей кадровой потребности (для бакалавриата и специалитета – в структуре конвертированной замещающей кадровой потребности по бакалавриату и специалитету соответственно, для среднего профессионального образования – в структуре конвертированной замещающей кадровой потребности конкретного субъекта Российской Федерации), %;

$D_{кцni}$ – доля контрольных цифр приема по i -ой (-го) профессии, специальности или направления подготовки в общем объеме контрольных цифр приема (для бакалавриата и специалитета – в структуре контрольных цифр приема бакалавриата и специалитета соответственно, для среднего профессионального образования – в структуре контрольных цифр приема конкретного субъекта Российской Федерации), %;

n – количество лет обучения (продолжительность обучения) для соответствующей профессии, специальности или направления подготовки, лет.

Поправочный коэффициент, учитывающий уровень трудоустройства «по специальности» ($K_{мруд}$), определяется в диапазоне от 0,9 до 1,1 с единым шагом для каждой профессии, специальности или направления подготовки по итогам рейтингования всех профессий, специальностей или направлений подготовки внутри каждого из трех массивов данных о распределении конвертированной замеща-

ющей кадровой потребности (обособлено, в соответствии с п. 15).

Поправочный коэффициент, учитывающий среднегодовой (за три года) темп изменения уровня трудоустройства «по специальности» ($K_{\Delta mpydi}$), определяется в диапазоне от 0,9 до 1,1 с единым шагом для каждой профессии, специальности или направления подготовки по итогам рейтингования всех профессий, специальностей или направлений подготовки внутри каждого из трех массивов данных о распределении конвертированной замещающей кадровой потребности (обособлено, в соответствии с п. 15).

Поправочный коэффициент, учитывающий уровень заработной платы выпускников через год после выпуска (K_{zn}), определяется в диапазоне от 0,9 до 1,1 с единым шагом для каждой профессии, специальности или направления подготовки по итогам рейтингования всех профессий, специальностей или направлений подготовки внутри каждого из трех массивов данных о распределении конвертированной замещающей кадровой потребности (обособлено, в соответствии с п. 15).

Поправочный коэффициент, учитывающий среднегодовой (за три года) темп изменения уровня заработной платы выпускников через год после выпуска ($K_{\Delta zn}$), определяется в диапазоне от 0,9 до 1,1 с единым шагом для каждой профессии, специальности или направления подготовки по итогам рейтингования всех профессий, специальностей или направлений подготовки внутри каждого из трех массивов данных о распределении конвертированной замещающей кадровой потребности (обособлено, в соответствии с п. 15).

Поправочный коэффициент, учитывающий приоритетность специальностей и направлений подготовки ($K_{спец}$), определяется в диапазоне от 1,1 до 1,3 с единым шагом путем рейтингования специальностей и направлений подготовки по уровню трудоустройства и с применением экспертных оценок.

Поправочные коэффициенты применяются к доле контрольных цифр приема по профессии, специальности или направлению подготовки в общем объеме контрольных цифр приема, установленных на периоды, указанные в п. 3 настоящей методики.

Расчет скорректированной структуры контрольных цифр приема на следующий год относительно указанных в п. 6 периодов осуществляется в два этапа.

На первом этапе рассчитывается изменение доли контрольных цифр приема по профессии, специальности или направлению подготовки в объеме

контрольных цифр приема для каждого массива структур в соответствии с п. 11 по формуле:

$$D_{kyni_t} = D_{kyni_{t-1}} \times K_{сmp_i} \times K_{mpyd_i} \times K_{\Delta mpyd_i} \times K_{zn_i} \times K_{\Delta zn_i} \times K_{спец_i},$$

где:

t – год, на который определяются (устанавливаются) контрольные цифры приема;

D_{kyni_t} – доля контрольных цифр приема по i -ой(-му) профессии, специальности и направлению подготовки на год, на который определяются (устанавливаются) контрольные цифры приема (для бакалавриата и специалитета – в структуре контрольных цифр приема бакалавриата и специалитета соответственно, для среднего профессионального образования – в структуре контрольных цифр приема конкретного субъекта Российской Федерации), %;

$D_{kyni_{t-1}}$ – доля контрольных цифр приема по i -ой(-му) профессии, специальности и направлению подготовки за год, предшествующий году, на который определяются (устанавливаются) контрольные цифры приема, в общем объеме контрольных цифр приема (для бакалавриата и специалитета – в структуре контрольных цифр приема бакалавриата и специалитета соответственно, для среднего профессионального образования – в структуре контрольных цифр приема конкретного субъекта Российской Федерации), %.

На втором этапе полученные доли контрольных цифр приема для каждой профессии, специальности или направления подготовки нормируются относительно 100% в каждом массиве структур по формуле:

$$D_{kyni_{tнорм}} = 100\% \times \frac{D_{kyni_t}}{\sum_{i=1}^m D_{kyni_t}},$$

где:

m – общее количество профессий, специальностей или направлений подготовки для каждого из массивов, перечисленных в п. 15 настоящей методики.

ВЫВОДЫ

Решение задач, стоящих перед российской экономикой с учетом обозначенных выше тенденций, увязано с созданием инфраструктуры подготовки прогноза рынка труда как по количественным показателям занятости, так и отражающего спрос экономики в профессионально-квалификационном разрезе.

Анализ региональных систем прогнозирования рынка труда и планирования потребности экономики в кадрах¹³ показал, что в субъектах РФ используются разные методические подходы и инструментарий оценки перспективной потребности экономики в кадрах, разноплановые прогнозные показатели (в разрезе ВЭД, профессий/должностей, групп занятий, направлений подготовки/специальностей высшего образования, специальностей/профессий среднего профессионального образования), варьирующиеся горизонты планирования (краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные) и периоды подготовки прогнозов. Такое разнообразие подходов существенно осложняет формирование объективной картины, основанной на единой системе гипотез, закладываемых в основу прогноза, и общем методическом подходе.

Для формирования устойчивой системы прогнозирования рынка труда в России на общенациональном уровне и в разрезе субъектов федерации необходимо последовательное развитие инфраструктуры, позволяющей обеспечить постоянный поток данных о состоянии рынков труда и тенденциях, определяющих развитие трудовых отношений, текущую и перспективную занятость в отраслевом и квалификационном разрезе, а также их оперативный и стратегический анализ с учетом социально-экономической динамики, мер экономической политики и планируемых к реализации инвестиционных проектов.

Существующая информационная база и подходы к прогнозированию рынка труда определяют следующие ключевые задачи:

- формирование системы регулярного сбора данных по текущему состоянию занятости и перспективным потребностям работодателей в разрезе групп занятий и по видам экономической деятельности;
- формирование гибкой модели (семейства моделей), описывающей межотраслевые взаимосвязи и позволяющей прогнозировать перетоки трудовых ресурсов между отраслями в национальной экономике с учетом различных сценарных условий;
- обеспечение регулярного сбора и сопоставления информации по текущему и перспективному состоянию балансов трудовых ресурсов

регионов, их координации и сопряжения на межрегиональном и общенациональном уровнях;

- расширение горизонта региональных и общенациональных прогнозов баланса трудовых ресурсов с трех до пяти лет с подготовкой ежегодных прогнозов;
- создание единой методологии прогнозирования потребности экономики в кадрах как в целом для Российской Федерации, так и в субъектах Российской Федерации.

Необходимые организационно-управленческие и инфраструктурные решения предполагают разработку информационно-аналитической платформы на базе портала «Работа в России» для регулярного сбора данных по текущему состоянию занятости и перспективным потребностям работодателей как источника информации, восполняющего недостаточные статистические данные о профессионально-квалификационной структуре занятых. Другим необходимым решением является создание научно-методического центра компетенций в области прогнозирования рынка труда, осуществляющего методологическую работу, научно-аналитическое обобщение полученных результатов, консультационно-методическое сопровождение формирования отчетности работодателями, сбор, обобщение информации о региональных балансах трудовых ресурсов и прогнозах и их координацию на межрегиональном и общенациональном уровнях.

Основным предназначением такого прогноза станет планирование контрольных цифр приема по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования.

На основе предложенной методологии мы решаем две важные задачи: выявляем реальную потребность рынка труда в профессиях и специальностях с учетом изменяющихся условий в импортозамещении и изменении технологий производства товаров и услуг и формируем институт образования и приоритетной подготовки по востребованным специальностям на рынке труда. Другими словами, снижаем напряженность на рынке труда, балансируем его и выводим на качественно новый уровень – беспрепятственного наращивания кадрового потенциала для развития экономики нашей страны.

¹³ Эффективные методы прогнозирования кадровых потребностей рынка труда для формирования регионального заказа на подготовку кадров: сборник докладов / ФГАУ «Федеральный институт развития образования». Москва: 2016. Режим доступа: <https://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/metode-ppognozirovaniya-kadpovehpotrebnoctei.pdf>.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Юмагузин В.В., Винник М.В. Прогноз численности и демографической нагрузки населения России до 2100 года // *Проблемы прогнозирования*. 2022;(4):102–105.
2. Кузнецов С.Г. Методология макроэкономического анализа и прогнозирования спроса на рабочую силу и ее предложения: автореф. дис. ... д. э. н. М., 2005. 52 с.
3. Гуртов В.А. Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: обзор подходов и практик применения / В.А. Гуртов, Е.А. Питухин // *Университетское управление: практика и анализ*. 2017;21(4(110)):130–161. EDN ZWOUOJ
4. Гуртов В.А., Серова Л.М. Матрицы профессионального квалификационного соответствия «27 ВЭД - 28 УГС» // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября–1 ноября 2007 г.). Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. Кн. I. С. 142–150.
5. Косоруков О.А., Петрикова Е.М., Петрикова С.М. Макроэкономические методы прогнозирования рынка труда в региональной экономике // *Региональная экономика: теория и практика*. 2010;(45):10–25.
6. Каширина И.Б. Определение потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием на рынке труда Амурской области: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Хабаровск, 2004. 22 с.
7. Костаков В.Г. Прогноз занятости населения: методологические основы. М.: Экономика, 1979 г. с. 42.
8. Кузнецов С.Г. Методология макроэкономического анализа и прогнозирования спроса на рабочую силу и ее предложения: автореф. дис. ... д. э. н. М., 2005. 52 с.
9. Кучинская В.Е. Прогнозирование в системе управления процессами обеспечения трудовыми ресурсами промышленности крупнейшего города: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Екатеринбург, 2006. 211 с.
10. Маматов А.В. Методы, модели и алгоритмы построения систем поддержки принятия решений в управлении кадровым потенциалом региона на основе ситуационно-поведенческого подхода. Дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05/ Маматов А.В. Белгород, 2020. 334 с.

REFERENCES

1. Yumaguzin V.V., Vinnik M.V. Forecast of the number and demographic burden of the population of Russia up to 2100. *Problems of Forecasting*. 2022;(4):102–105. (In Russ.).
2. Kuznetsov S. G. Methodology of macroeconomic analysis and forecasting of labor demand and supply: Abstract of the dissertation, Doctor of Economics, 2005. 52 p. (In Russ.).
3. Gurtov V.A., Gurtov V.A., Pitukhin E.A. Forecasting the needs of the economy in qualified personnel: A review of approaches and application practices. *University management: Practice and Analysis*. 2017;21(4(110)):130–161. EDN ZWOUOJ. (In Russ.).
4. Gurtov V.A., Serova L. M. Matrices of professional qualification compliance "27 FEA - 28 UGC". Demand and supply in the labor market and the market of educational services in the regions of Russia: Collection of reports based on the materials of the Fourth All-Russian scientific and practical Internet conference (October 31 - November 1, 2007). Petrozavodsk: Publishing House of PetrSU, 2007. Book I. pp. 142–150. (In Russ.).
5. Kosorukov O. A., Petrikova E. M., Petrikova S. M. Macroeconomic methods of forecasting the labor market in the regional economy. *Regional Economics: Theory and Practice*. 2010;(45):10–25. (In Russ.).
6. Kashirina I.B. Determining the need for specialists with higher professional education in the labor market of the Amur region: Abstract. diss. Candidate of Economic Sciences. Khabarovsk, 2004. 22 p. (In Russ.).
7. Kostakov V.G. Forecast of employment of the population: methodological foundations. M.: Economics; 1979 p. 42. (In Russ.).
8. Kuznetsov S. G. Methodology of macroeconomic analysis and forecasting of labor demand and its supply: Abstract. dis. Doctor of Economics M., 2005. 52 p. (In Russ.).
9. Kuchinskaya V.E. Forecasting in the management system of the processes of providing labor resources to the industry of the largest city: Dis. Candidate of Economic Sciences: 08.00.05. Yekaterinburg; 2006. 211 p. (In Russ.).
10. Mamatov A.V. Methods, models and algorithms for building decision support systems in managing the human resources potential of the region based on a situational behavioral approach. Diss. Candidate of Economic Sciences: 08.00.05/Mamatov A.V. Belgorod; 2020. 334 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ирина Борисовна Омельченко – кандидат экономических наук, директор Центра изучения трудовых отношений и рынка труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Irina B. Omelchenko – Cand. Sci. (Econ.), Director of the Center for the Study of Labor Relations and the Labor Market, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-1760-2660>
 irina-om@vcot.info



Александр Саярович Сафонов – заместитель директора Центра изучения трудовых отношений и рынка труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Alexander S. Safonov – Deputy Director of the Center for the Study of Labor Relations and the Labor Market, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-0207-5853>
 a.s.safonov@vcot.info

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 07.11.2024; после рецензирования 11.11.2024, принята к публикации 12.11.2024.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 07.11.2024; revised on 11.11.2024 and accepted for publication on 12.11.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-150-161

УДК 331.548; 331.54

JEL J44

ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИИ: СУЩНОСТЬ, ПРИЗНАКИ, РАЗНОВИДНОСТЬ

И.А. Волошина^a, П.Н. Новиков^{a, b}, И.И. Мухина^a^a Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия^b Научно-исследовательский финансовый институт Минфина России, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – востребованность профессий* в рамках отрасли/области профессиональной деятельности. **Предмет** исследования – востребованные профессии, их разновидность. **Цель** работы – научно-методическое обоснование подходов к определению понятия «востребованные профессии» и их выявлению. В качестве основных **методов** исследования использовался структурно-функциональный и сравнительный анализ, применялись также инструменты систематизации, обобщения, экспертных оценок, классификации и группировки. **Новизна** работы состоит в развитии и уточнении понимания сущности, содержания и объема понятия «востребованные профессии», в обосновании, что они являются реальностью, базирующейся на сложных социально-экономических процессах, сопряженных в сферах труда, занятости и образования. **Результаты** исследования направлены на обеспечение полноты, достоверности и актуальности информации, размещенной в информационном ресурсе «Справочник профессий» на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», содержащего информацию о востребованных профессиях**, в том числе перспективных и новых, в целях эффективного функционирования рынка труда; обновление и согласование классификаторов сферы труда (ОКЗ, ОКПДТР), классификаторов, используемых в системе образования (ОКСО, перечни профессий, специальностей и направлений подготовки); разработку новых или актуализацию действующих профессиональных стандартов и квалификационных характеристик, совершенствование понятийно-терминологического аппарата.

Ключевые слова: профессия; востребованная профессия; признаки востребованной профессии; родственная профессия; разновидность востребованных профессий; область профессиональной деятельности; отрасль; сфера труда; система профессионального образования.

Для цитирования: Волошина И.А., Новиков П.Н., Мухина И.И. Востребованные профессии: сущность, признаки, разновидность. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):150-161. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-150-161.

ORIGINAL PAPER

IN-DEMAND PROFESSIONS: ESSENCE, CHARACTERISTICS, TYPES

I.A. Voloshina^a, P.N. Novikov^{a, b}, I.I. Mukhina^a^a All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia^b Financial Research Institute of the Ministry of Finance of the Russian Federation, Moscow, Russia

ABSTRACT

The object of the research is the demand for professions* within the industry/field of professional activity. **The subject** of the study is in-demand professions and their types. **The purpose** of the paper is the scientific and methodological substantiation of approaches to defining the concept of "in-demand professions" and their identification. The main research **methods** were structural-functional and comparative analysis, as well as tools for systematization, generalization, expert assessments, classification, and grouping. **The novelty** of the work lies in developing and clarifying the understanding of the essence, content, and scope of the concept of "in-demand professions", substantiating that they are a reality based on complex socio-economic processes associated in the spheres of labor, employment, and education. **The results** of the study are aimed at ensuring the completeness, reliability, and relevance of the information posted in the information resource "Directory of Professions" on the Unified Digital Platform in the Sphere of Employment and Labor Relations "Work in Russia", containing information on in-demand professions**, including promising and new ones, for effective functioning of the labor market; updating and coordinating labor sphere classifiers (OKZ, OKPDTR), classifiers used in the education system (OKSO, lists of professions, specialties and areas of training); development of new or updating of current professional standards and qualification characteristics, improvement of the conceptual and terminological apparatus.

Keywords: profession; in-demand profession; characteristics of an in-demand profession; related profession; types of in-demand professions; field of professional activity; industry; labor sphere; vocational education system.

For citation: Voloshina I.A., Novikov P.N., Mukhina I.I. In-demand professions: Essence, characteristics, types. *Social and labor research*. 2024;57(4):150-161. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-150-161.

* Под востребованностью профессий в данной статье понимается свойство профессии, характеризующее, в конечном итоге, потребность (спрос) работодателей в работниках соответствующего профиля, обладающих определенным уровнем квалификации, профессиональных компетенций (знаний, умений, профессиональных навыков, опыта работы), а также профессиональной культурой.

** <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=461491#h78>

ВВЕДЕНИЕ

Исследование востребованных профессий является актуальным на разных этапах технологического и социально-экономического развития и представляет широкий практический интерес не только для научного и экспертного сообщества, но и для различных категорий населения, независимо от его возрастного-полового состава. Профессионально-квалификационная сфера представляет собой совокупность профессий и соответствующих им квалификаций работников и наличие достоверной информации о востребованных профессиях в текущем и перспективном периоде является основой для координации деятельности системы образования и рынка труда, залогом эффективной кадровой политики государства и роста благосостояния и качества жизни его граждан.

Понятие профессии достаточно хорошо известно и изучено, однако, для всестороннего рассмотрения объекта и предмета данного исследования целесообразен его предварительный краткий анализ.

В ряде научных работ¹ [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8] и разного толка словарях² понятие «профессия» определяется либо как родовое (род деятельности) или видовое (вид деятельности) понятие, либо во главу угла ставится классификационный или объектно (предметно) трудовой признак.

Выделяются также разноплановые варианты значения понятия профессии, такие, как область приложения сил человека; реальность, творчески формирующаяся субъектом труда; общность людей, занятых трудом определенного рода; квалификация человека (субъекта труда), степень его подготовленности; процесс реализации человеком определенных функций, деятельности³ [9].

В Общероссийском классификаторе специальностей образования (ОКСО) профессия (равно как и специальность и направление подготовки) трактуется как совокупность компетенций, приобретенных в результате получения среднего профессионального или высшего образования и обеспечивающих постановку и решение определенных профессиональных задач.

Иными словами, здесь можно говорить о профессии как о нормативно установленном объеме образовательной подготовки разного уровня и вида, необходимой для выполнения работы в определенной области профессиональной деятельности.

Отметим, что в системе образования зачастую востребованными считаются не те профессии, которые требуются работодателям и рынку труда, а те, на обучение по которым больше всего подано заявлений. Формируемые системой образования (для соответствующего согласования) проекты контрольных цифр приема, характеризующие структуру подготовки кадров разного уровня, основываются на перечнях профессий, специальностей, направлений подготовки, принятых в этой системе. При этом их наименования и квалификации во многом не совпадают с наименованиями должностей, профессий, специальностей, используемых в сфере трудовых отношений.

Говоря о профессии как о деятельности, выделяют: общественно-полезную деятельность; ограниченную деятельность; деятельность, для осуществления которой требуется специальная подготовка; деятельность, выполняемую за вознаграждение, деятельность, направленную на создание материальных, культурных и других благ, которые становятся предметом обмена [10].

В контексте данного исследования речь идет о профессии в широком смысле⁴. Мы будем придерживаться следующего определения: «профессия – общественно признанный, относительно устойчивый, функционально обособленный в рамках разделения труда вид (род) профессиональной деятельности, требующий наличия комплекса компетенций, которые приобретаются в результате профессионального обучения, среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования или в процессе труда (практического опыта)»⁵.

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ПРОФЕССИЙ

В современных условиях дисбаланса спроса и предложения на рынке труда актуальность проблемы разработки методических подходов к определению востребованности профессий как таковой, востребованных профессий и их составу, многократно усиливается. Федеральный закон от 12.12.2023 г. №565-ФЗ «О занятости населения в Российской

¹ Человеческие ресурсы инновационной экономики: монография/ под общей ред. проф. А. П. Балакиной. М.: ВГНА Минфина России. 2012.

² См., например, Семенов А. В. Этимологический словарь русского языка. Русский язык от А до Я. М.: ЮНВЕС. 2003; Занятость, безработица, служба занятости. Толковый словарь терминов и понятий. М.: Нива России. 1998; Большой энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия. 1993; Экономический словарь/ под ред. А.А. Азриляна. 2-е изд. М.: Институт новой экономики. 2008; Масликов И.С. Юридический словарь. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Дашков и К. 2015; Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т./ под ред. С.Я. Батышев. М.: АПО. 1999. Т.3 и др.

³ Адаптация студентов и выпускников вуза к профессиональной деятельности как условие их конкурентоспособности. Монография. – М.: Всероссийская государственная налоговая академия. 2009.

⁴ Обратим внимание, что в Трудовом Кодексе РФ, Законе об образовании в РФ понятие «профессия» относится, как правило, только к категории рабочих.

⁵ Волошина И.А., Зайцева О.М., Новиков П.Н., Перова И.Т., Прянишникова О.Д. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы: словарно-справочное пособие. М.: Издательство «Перо». 2021. С. 30–31.

Федерации»⁶, регламентирующий формирование информационного ресурса «Справочник профессий» на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», предполагаемое обновление подходов к подготовке востребованных работодателями кадров на основе прогноза профессионально-квалификационного состава занятых, формирование доступной системы непрерывного образования в течение всей жизни в рамках нового разрабатываемого Национального проекта «Кадры»⁷ подчеркивают важность и необходимость проведения регулярного мониторинга востребованных профессий с учетом отраслевой специфики. В Указе Президента РФ от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» в числе целевых показателей и задач, выполнение которых характеризует достижение национальной цели «Устойчивая и динамичная экономика», значится создание к 2030 г. эффективной системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики исходя из прогноза потребности в них⁸.

В этой связи мы полагаем, что востребованность профессий, их состав должен определяться с помощью анализа ключевых тенденций развития соответствующих отраслей/областей профессиональной деятельности (ОПД), которые, в свою очередь, выявляются и формируются поэтапно, на основе официальной отчетности Росстата, данных профильных министерств и ведомств, а также крупнейших организаций-работодателей:

1 этап – Определение экономического масштаба отрасли/ОПД.

2 этап – Анализ основных направлений государственной политики и мер госрегулирования в отрасли. Выявление приоритетных направлений развития.

3 этап – Характеристика рынка продукции (оказываемых услуг) в рамках отрасли/ОПД.

4 этап – Анализ сведений о составе организаций (предприятий) отрасли с указанием количества организаций (предприятий), доли организаций (предприятий) отрасли от общей численности организаций (предприятий), основных форм собственности организаций (предприятий), структуры организаций (предприятий) в разрезе субъектов Российской Федерации.

5 этап – Раскрытие специфики занятости в отрасли и отраслевого рынка труда.

В частности, в исследованиях, проводимых ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, были разработаны многоаспектные показатели, по которым определялась востребованность профессий на региональном уровне по: численности работников и вакансиям; профильному виду деятельности; изменениям в содержании профессиональной деятельности; потребности в обучении; потребности в развитии компетенций; трудоустройству отдельных категорий работников, сотрудничеству с образовательными организациями; отдельным формам занятости работников; объемам реализации инвестиционных инфраструктурных проектов⁹.

Качественная и достоверная информация о востребованных профессиях должна также стать основой для совершенствования действующей системы профориентации. Согласно социологическому опросу ВЦИОМ, проведенному в апреле 2024 г., будущую профессию россияне выбирают в основном по личным интересам и предпочтениям, а мнение семьи и окружения играет большую роль, чем профориентация¹⁰. При этом среди критериев выбора профессии на 1 месте – интерес (56%), на 2 месте – высокая оплата труда (31%), и только на 3 месте – востребованность на рынке труда. Вместе с тем основная часть респондентов (86%) выразила мнение, что профориентационная работа в школах и детских садах необходима (из них 70% считают, что не ранее 6 класса).

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ

В научных публикациях, интернет-источниках, средствах массовой информации содержится много сведений о востребованных профессиях. Поскольку исследование профессионального состава имеет междисциплинарный характер и находится на стыке различных дисциплин, определением востребованных профессий занимается достаточно широкий круг специалистов – от карьерных коучей до представителей органов власти. Однако при всем многообразии представленных материалов следует отметить практически полное отсутствие научно-обоснованных, структурированных подходов к определению самого понятия «востребованные профессии». В большинстве случаев сразу говорится о составе востребованных профессий и

⁶ Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ – Редакция от 12.12.2023 – Контур.Норматив (kontur.ru).

⁷ Национальный проект «Кадры» – 2024 (cmprf.ru).

⁸ Указ о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года • Президент России (kremlin.ru)

⁹ См. «Система мониторинга востребованных профессий в субъектах Российской Федерации: теоретические основы и практическая реализация»/канд. пед. наук Н.М. Савина, д-р пед. наук, проф. П.Н. Новиков, А.Р. Тхоржевская. М.: Издательство «Перо», 2023 г.

¹⁰ ВЦИОМ. Новости: Профориентация: хорошо, но мало! (wciom.ru)

Таблица 1 / Table 1

Распространенные подходы к определению востребованных профессий / Common approaches to defining in-demand professions

№ п/п / No	Определение востребованных профессий/Definitions of in-demand professions	Выделенные критерии востребованности / Highlighted criteria of relevance	Источник информации / Source of information
1	К востребованным относят профессии, которые являются перспективными на рынке труда и предполагают высокую зарплату — то есть вызывают интерес соискателей	Два основных критерия: - стойкий спрос на специалистов, то есть стабильное количество вакансий; - соразмерное количество кандидатов.	Образовательная платформа Skillbox ¹
2	Востребованные профессии определяются по нескольким факторам	Учитываются количество вакансий на рынке, уровень зарплаты, требования к образованию и квалификации, интерес среди абитуриентов и выпускников	Онлайн-журнал об образовании и работе «Я знаю» ²
3	Востребованные профессии – это те профессии, которые позволяют максимально быстро адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам	Показателем востребованности является размер заработной платы, поскольку он влияет на карьерные перспективы, статус работника и самооценку личности	Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» ³
4	Профессию относят к востребованным, если на рынке много вакансий по ней, рабочие места не сокращаются, специалистам предлагается более высокая оплата труда, чем в среднем по рынку, и прочие выгодные условия	—	Центр профориентации ПрофГид ⁴
5	Востребованные профессии – это перспективные профессии, определяемые исследовательскими организациями и институтами	Растущая отрасль, новые технологии и изменения в требованиях к кандидатам	Новостной интернет-портал «Lenta.ru» ⁵
6	а) Востребованные профессии — это те, где спрос на специалистов превышает предложение; б) востребованные – это те профессии, которые относительно недавно появились в экономике страны, и на которые не обучали.	Технологические и бизнес-тренды, приоритет в когнитивных навыках	Новостной интернет-портал «РИА-Новости» ⁶

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

¹ Профессии будущего: кем можно стать, чтобы быть востребованным / Skillbox Media

² 10 самых востребованных профессий в 2024 году в России: список топ востребованных профессий для девушек и мужчин после 9 и 11 классов на ближайшие годы и 10-летие с отзывами и советами экспертов (kr.ru)

³ Лучшие профессии в России 2024 (amp1996.ru)

⁴ Самые востребованные профессии в России – 2024 (profguide.io)

⁵ Самые востребованные профессии в России в 2024 году: список, на кого пойти учиться: Социальная сфера: Экономика: Lenta.ru

⁶ <https://ria.ru/20240304/professii-1776484918.html?ysclid=luv3qs99od764480647>

их основных характеристиках^{11, 12, 13, 14, 15, 16}, в том числе и при построении их рейтинга¹⁷. При этом не всегда понятно, кем данные профессии востребованы – организацией, отраслью, регионом, в какой период времени – в данный момент или в перспективе, а также в какой степени востребованы – какие больше, какие меньше и т. д. Кроме того, в разных источниках содержится разнородная и противоречивая информация о перечне востребованных профессий в один и тот же период времени. Обилие подобного рода материалов создает путаницу и затрудняет восприятие реальных процессов, происходящих на рынке труда.

В табл. 1 представлены отдельные определения востребованных профессий, на основе которых формируются их состав.

Анализируя данные табл. 1 следует отметить, что в большинстве случаев, формулировки востребованных профессий абстрактны и не конкретны, практи-

чески не отражают их суть, хотя полностью признать их несодержательными было бы неверно. То же самое можно сказать и о критериях востребованности.

Более фундаментальные исследования востребованных профессий проводятся специалистами научных, исследовательских и образовательных организаций. Так, например, при исследовании кадровых проблем на региональных рынках труда в 2021 г., основанном на данных экспертного опроса, социологи Финансового университета при Правительстве РФ определяют индекс востребованности профессии, значение которого варьируется от «0» до «1» [11]. Соответственно «0» означает низкую востребованность, а «1» высокую. Расчет индекса производится на основе ответов экспертов на вопрос «Оцените по 5 бальной шкале потребность в кадрах, которая сегодня наблюдается в следующих сферах» по формуле:

$$(x_5 \cdot 1 + x_4 \cdot 0,75 + x_3 \cdot 0,5 + x_2 \cdot 0,25 + x_1 \cdot 0) / n;$$

где 1, 0,75, 0,5, 0,25, 0 – это весовые значения, соответствующие каждому из пяти значений шкалы, x – количество респондентов, выбравших данный вариант ответа, n – общее число опрошенных экспертов.

¹¹ Самые востребованные отрасли для молодых специалистов (hh.ru)

¹² Не в IT, так в пекари: куда идти работать в 2024 году | Forbes.ru

¹³ XXVIII Международная научно-практическая конференция «Управление в социальных и (elibrary.ru)

¹⁴ Востребованные профессии на ближайшие 10 лет: в России и мире (tinkoff.ru)

¹⁵ Востребованные профессии России в 2023 году (apokdpo.ru)

¹⁶ <https://ria.ru/20231107/professii-1907820426.html?ysclid=luv77xdj4b806323381>

¹⁷ elibrary_36776430_68607613.pdf

То есть, по сути, востребованные профессии здесь представляют собой текущую потребность в работниках организаций различных секторов экономики.

Достаточно подробный анализ динамики профессиональной структуры российской занятости в период 2000–2015 гг. представлен в докладе авторского коллектива Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ. В своем исследовании эксперты не вводят в оборот термин «востребованные профессии», а используют понятие «массовые профессии», под которыми имеют в виду наиболее распространенные – как быстро растущие, так и быстро «увядающие» профессии. «Их особенность не только в многочисленности, но и в широком распространении по территории страны: они представлены повсеместно – во всех субъектах Российской Федерации, как в городской, так и в сельской местности. Собственно, такая повсеместность и является условием массовости»¹⁸. Используя максимально возможную детализацию профессий (начальные группы ОКЗ), в качестве критерия массовости принимается их доля в 1% и более от общей численности занятых. На 2015 г. из 450 профессий такому критерию соответствовало 28 наиболее распространенных профессий, на которые в совокупности пришлось почти половина занятых в экономике (в соответствии с регулярно проводимыми Росстатом выборочными обследованиями населения по проблемам занятости). Среди профессий-лидеров оказались водители автомобилей, продавцы магазинов и демонстраторы товаров, учителя средних школ, т.е. профессиональная структура была сильно смещена в сторону бюджетного сектора, транспорта и торговли.

В целом, с данным подходом можно было бы согласиться и принять его за основу для определения массовых профессий. Однако вызывают определенные сомнения следующие аспекты.

Во-первых, выборочный метод наблюдения, реализуемый в процессе обследования рабочей силы (до 2016 г. выборочные обследования населения по проблемам занятости), предполагает опрос членов домохозяйств в возрасте 15 лет и старше в объеме 0,06% от численности населения обследуемого возраста с последующим распространением итогов на всю численность населения обследуемого возраста. Искажать результаты опроса может также неправильная формулировка

названия профессии. Например, респондент, являющийся специалистом по финансам и кредиту, вполне может назвать свою профессию «экономист», и наоборот. Аналогичная ситуация, к примеру, с продавцами в магазинах и палатках, у которых разные коды ОКЗ.

Во-вторых, данные Росстата о распределении работников по занятиям в соответствии с ОКЗ, представленные на уровне основных групп и подгрупп, отсутствуют на уровне начальных групп, что затрудняет проведение достоверной количественной оценки профессий в максимально детализированной классификации (табл. 2).

Практически все исследователи профессионально-квалификационной структуры отмечают, что отсутствие доступной качественной статистической информации является основным ограничителем количественной оценки потребности в рабочей силе по востребованным профессиям.

Следует также отметить, Росстат проводит выборочное обследование организаций по оценке численности и потребности в работниках в разрезе профессиональных групп¹⁹. Однако, данное обследование не охватывает субъекты малого предпринимательства, а также финансовую и страховую деятельность, государственное управление и обеспечение военной безопасности, деятельность общественных и экстерриториальных организаций. Кроме того, оно проводится 1 раз в 2 года и содержит данные на конец октября отчетного периода.

В своей работе «Эскалация вакансий на российском рынке труда» Р. Капелюшников при анализе динамики вакансий в 2020–2022 гг. выделяет профессии-лидеры, спрос на которые со стороны работодателей растет и профессии-аутсайдеры, спрос на которые либо не меняется, либо незначительно сокращается [12]. Условно их можно отнести к более востребованным и менее востребованным профессиям.

В этой связи представляется весьма закономерным вопрос о том, существуют ли вообще невостребованные профессии. С одной стороны, логично предположить, что если есть востребованные профессии, то должны быть и невостребованные. С другой стороны, если на профессию есть спрос, пусть даже сокращающийся, ее нельзя отнести к невостребованной. Так, например, однозначно говорить о невостребованности можно только применительно к исчезнувшим в результате стремительного развития научно-технологического прогресса

¹⁸ Профессии на российском рынке труда: Аналитический доклад НИУ ВШЭ / В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина, Р. И. Капелюшников [и др.]. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2017. – 160 с. – ISBN 978-5-7598-1576-1. – EDN YNDTPZ.

¹⁹ Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru).

Таблица 2 / Table 2

Занятое население в возрасте 15 лет и старше по занятиям на основной работе, полу и типу поселения в 2023 г. (тыс. чел.)
/ Employed population aged 15 years and older by occupation in the main job, gender and type of settlement in 2023 (thousand people)

	Всего/ Total	в том числе/including			
		мужчины/ men	женщины/ women	город/ city	село/ village
Всего	73636	37690	35946	56896	16740
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей, учреждений, организаций и предприятий	3556	1966	1591	2876	680
Специалисты высшего уровня квалификации	19895	7369	12526	16849	3046
Специалисты в области науки и техники	3504	2507	997	3119	385
Специалисты в области здравоохранения	1885	619	1266	1645	240
Специалисты в области образования	4785	822	3963	3676	1109
Специалисты в сфере бизнеса и администрирования	4982	1243	3739	4234	748
Специалисты по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ)	1241	1031	210	1118	123
Специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры	3498	1146	2352	3058	440
Специалисты среднего уровня квалификации	10300	4504	5796	8423	1877
Специалисты-техники в области науки и техники	3417	2958	459	2749	668
Средний медицинский персонал здравоохранения	2718	233	2485	2164	553
Средний специальный персонал по экономической и административной деятельности	3077	948	2129	2662	415
Средний специальный персонал в области правовой, социальной работы, культуры, обучения, спорта и родственных занятий	899	208	692	674	225
Специалисты-техники в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)	189	158	32	174	15
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	2534	461	2073	2039	495
Служащие общего профиля и обслуживающие офисную технику	521	46	475	427	94
Служащие сферы обслуживания населения	591	96	495	513	78
Служащие в сфере обработки числовой информации и учета материальных ценностей	924	272	652	761	163
Другие офисные служащие	498	47	451	338	160
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	12015	3666	8349	9213	2801
Работники сферы индивидуальных услуг	3102	448	2653	2477	624
Продавцы	5678	992	4686	4449	1229
Работники, оказывающие услуги по индивидуальному уходу	779	32	748	521	258
Работники служб, осуществляющих охрану граждан и собственности	2456	2194	262	1766	690
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	1449	736	713	403	1046
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	9142	7639	1503	7162	1980
Рабочие, занятые в строительстве, и рабочие родственных занятий (за исключением электриков)	2450	2272	179	1829	621
Рабочие, занятые в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве, механики и ремонтники	3776	3670	106	3019	757
Рабочие, занятые изготовлением прецизионных инструментов и приборов, рабочие художественных промыслов и полиграфического производства	282	174	109	249	33
Рабочие в области электротехники и электроники	980	922	57	805	175
Рабочие пищевой, деревообрабатывающей, текстильной и швейной промышленности и рабочие родственных занятий	1653	601	1053	1260	393
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	9231	8261	970	6470	2761
Операторы промышленных установок и стационарного оборудования	1937	1183	753	1470	467
Сборщики	384	326	58	316	68
Водители и операторы подвижного оборудования	6911	6752	159	4684	2227
Неквалифицированные рабочие	5514	3089	2425	3460	2054
Уборщики и прислуга	1112	53	1059	721	391
Неквалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	337	238	98	58	279
Неквалифицированные рабочие, занятые в горнодобывающей промышленности, строительстве, обрабатывающей промышленности и на транспорте	1207	824	382	893	314
Помощники в приготовлении пищи	154	13	140	103	51
Уличные торговцы и другие неквалифицированные работники, оказывающие различные уличные услуги	14	7	7	9	5
Неквалифицированные работники по сбору мусора и другие неквалифицированные работники	2691	1953	738	1676	1015

Источник / Source: «Итоги выборочного обследования рабочей силы», Росстат, Москва, 2023 г. / "Results of the sample survey of the workforce", Rosstat, Moscow, 2023.

Таблица 3 / Table 3

Систематизация востребованных профессий / Systematization of in-demand professions

Объединяющие признаки/ Unifying features	Виды профессий/ Types of professions
1. Характер деятельности	Профильные, сквозные, родственные, смежные, опасные
2. Значимость для организации/отрасли	Ключевые, дефицитные
3. Количество/масштаб распространения	Массовые, редкие уникальные
4. Уровень использования технологических достижений	Новые, устаревшие
5. Временной период	Перспективные, исчезающие
6. Доход	Высокооплачиваемые, низкооплачиваемые

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

профессиям, таким, например, как машинистка, фонарщик и др. Вместе с тем, многие аналитики относят к невостребованным ненужные, неактуальные профессии, по которым существует переизбыток соискателей на рынке труда на фоне сокращающегося спроса со стороны работодателей, а также редкие профессии, что в целом представляется методологически неверным^{20, 21, 22, 23}.

Наличие существенного многообразия вариантов интерпретации востребованных профессий позволяет сделать вывод, что понятие «востребованные профессии» является комплексным, объединяющим в своем составе разные по характеру профессии (за исключением исчезнувших). Отсюда возникает необходимость их упорядочивания в соответствии с определенными признаками. Структуризация востребованных профессий будет способствовать их выявлению и обоснованию на более качественном уровне, а также осуществлению количественной оценки в текущем и прогнозном периодах²⁴.

В табл. 3 содержатся признаки, наиболее часто используемые при формировании перечней групп профессий, относящихся к востребованным.

Таким образом, учитывая сложный комплексный состав востребованных профессий, можно утверждать, что востребованные профессии – это все профессии, необходимые для обеспечения функционирования и развития различных сфер жизни общества (экономика, социальная сфера, экология, политика и др.). Востребованные профессии могут быть массовыми, ключевыми, уникальными и пр. При этом одна и та же профессия

может быть и новой, и ключевой, и уникальной, и дефицитной и т. д. То есть отдельные виды востребованных профессий могут сосуществовать в параллельных плоскостях, а могут и пересекаться.

РАЗНОВИДНОСТЬ ВОСТРЕБОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ

Учитывая особенности профессиональной деятельности и отраслевой принадлежности, можно выделить профильные, сквозные, родственные, смежные и даже опасные профессии.

Под *профильными профессиями* следует понимать категорию востребованных профессий, наиболее характерных для определенного вида экономической деятельности/отрасли, области профессиональной деятельности и требующих разного образования и квалификации. То есть профильные профессии следует рассматривать по отраслевой принадлежности, а не в соответствии с полученным образованием (например, профессия агронома считается профильной для сельского хозяйства, а если она используется в других видах экономической деятельности, то в таком случае, она не является профильной).

Напротив, *сквозные профессии* – это профессии, область применения которых может быть в двух или более видах экономической деятельности/отраслях (например, бухгалтер, сварщик, повар и т. д.). Специалисты соответствующих профессий не привязаны к конкретной области деятельности, у них универсальный набор компетенций, а следовательно, они обладают большей гибкостью.

Родственные профессии – это профессии, предполагающие решение похожих задач и требующие разных уровней профессионального образования в рамках одной области профессиональной деятельности. Например, программист и аналитик данных могут рассматриваться как родственные профессии, поскольку оба специалиста работают с кодом и данными, но их основные обязанности и конечные цели деятельности различаются.

Имеет место и несколько иной подход к признакам родственности профессий, к которым могут быть отнесены: степень общности содержания профессиональной деятельности (по трудовым функциям – имеются одна или несколько одинаковых трудовых функций); сходство технико-технологических параметров (в частности, сходство используемых в профессиональной деятельности технологий); сходство знаний, умений, навыков, компетенций²⁵. В системе профессионального об-

²⁰ Самые востребованные и невостребованные профессии (eduportal44.ru).

²¹ Невостребованные профессии: кому трудно найти работу после вуза и колледжа (edunews.ru).

²² Невостребованные профессии: самые ненужные в России на сегодняшний день и неактуальные в будущем профессии (vplate.ru).

²³ Больше не нужны. Какие профессии стремительно теряют актуальность в подсанкционной России – Секрет фирмы (secretmag.ru).

²⁴ Приказ Минтруда России № 137н от 22 марта 2024 г. «Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу» (<https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2824>).

²⁵ Волошина И. А., Зайцева О. М., Новиков П. Н., Перова И. Т., Прянишникова О. Д. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы: словарно-справочное пособие. – М.: Изд-во «Перо», 2021.

разования совокупность родственных профессий, специальностей и направлений подготовки определяется как укрупненная группа.

Обратим внимание, что в недавно проведенном исследовании степень востребованности каждой профессии в рамках группы востребованных родственных профессий определялась по следующим критериям:

- обозначение в стратегии («дорожной карте») профессии как важной для развития отрасли в кратко- и/или среднесрочной период времени;
- количество вакансий (публикация не менее 1 тыс. вакансий в течение календарного года);
- наличие профессионального стандарта;
- наличие профессиональных квалификаций, выделенных на основе профессионального стандарта;
- экспертная оценка представителей профильных советов по профессиональным квалификациям [13].

Термин «смежные» профессии был официально использован в рамках «Типового положения о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства», принятом Постановлением Госкомтруда СССР, Гособразования СССР и Секретариата ВЦСПС от 15 июня 1988 г. № 369/92-14-147/20/18-22 (утратило силу в связи с принятием Постановления Правительства РФ от 13.06.2020 №857)²⁶. Отдельные формулировки по определению смежных профессий и их источники представлены в табл. 4.

Следует отметить, что представленные в табл. 4 подходы в целом не противоречат друг другу, однако определение сущности и содержания смежных профессий, разработанное в ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, с учетом многолетнего опыта проведения исследований профессионально-квалификационной сферы, является, на наш взгляд, более конкретным и научно-обоснованным.

Эксперты МОТ выделяют такую категорию профессий, как опасные²⁷. В первую очередь, это работники сельского хозяйства, горнодобывающей промышленности, строительства, судостроения, а также и неформального сектора экономики – уличные продавцы и домохозяйки. Трудовые отношения и условия работы в рамках этих профессий носят характер «грязных», «сложных» и «опасных», в том числе и потому, что именно среди обладателей указанных профессий в данных

сферах деятельности наблюдается наиболее высокий риск смертности, травм и профессиональных заболеваний.

С точки зрения высокой значимости для организации или отрасли можно выделить ключевые и дефицитные профессии.

Термин «ключевые профессии» практически не встречается в научной литературе и интернет-источниках. Вместе с тем он представляет собой особую важность при определении востребованных профессий. *Ключевые профессии* – это востребованные профессии различного уровня квалификации, имеющие первостепенное значение для обеспечения технологических процессов, бизнес-процессов и других направлений деятельности организации, без которого невозможно ее успешное осуществление.

Одной из важнейших категорий востребованных профессий являются дефицитные профессии. На основании анализа различных информационных источников можно сделать вывод, что *дефицитные профессии* – это профессии, по которым наблюдается нехватка кадров, при найме которых организации испытывают трудности по следующим причинам:

- отсутствие на рынке труда соискателей необходимого образовательного и квалификационного уровня и профиля;
- наличие соискателей с необходимым образовательным и квалификационным уровнем и профилем, но не желающих трудиться по предлагаемым работодателем условиям (в силу различных обстоятельств работают не по полученной профессии/специальности).

Возникновение дефицитных профессий на рынке труда может быть обусловлено различными причинами, основные из которых – превышение количества выбывших работников над принятыми и образование незаполненных вакансий, недостаточный уровень квалификации у работников по мнению работодателя, низкая оплата труда (в большинстве случаев характерна для профессий неквалифицированных рабочих). Данные выводы подтверждаются также результатами исследования, проведенного Международной организацией труда в 2019 г. по апробации новой методологии анализа спроса и предложения квалифицированной рабочей силы в Кыргызской Республике (на примере Чуйской области)²⁸. При этом практически все эксперты сходятся во мнении, что дефицитные профессии сильно за-

²⁶ Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства — Редакция от 15.06.1988 — Контур.Норматив (kontur.ru).

²⁷ Международная организация труда назвала самые опасные профессии (srgroup.ru).

²⁸ wcms_731152.pdf

Таблица 4 / Table 4

Определение смежных профессий / Definition of related professions

№ п/п / No	Определение / Definition	Примеры / Examples	Источник информации / Source of information
1	Смежная профессия — это вторая, дополнительная профессия с начальным либо более высоким уровнем квалификации. Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям организуется для расширения их профессионального профиля, подготовки к работе в условиях применения прогрессивных форм организации и оплаты труда, а также по совмещаемым профессиям. Перечень вторых (смежных) профессий, по которым проводится обучение рабочих, определяется предприятиями, исходя из конкретных условий производства.	—	Приложение к Постановлению Госкомтруда СССР, Гособразования СССР и Секретариата ВЦСПС от 15 июня 1988 г. № 369/92–14–147/20/18-22 «Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства» (утратило силу в связи с принятием Постановления Правительства РФ от 13.06.2020 № 857)
2	Смежные профессии имеют схожие черты, находятся в одной сфере деятельности, но задачи разные. Специалисты могут контактировать между собой, обмениваться опытом*.	Бренд-менеджер и трафик-менеджер, журналист и копирайтер, графический дизайнер и веб-дизайнер	Профориентационный портал «Выбери свой путь»
3	Смежная профессия — это дополнительная профессия, которой овладевает трудящийся. Подразумевает совмещение рабочих обязанностей, расширение собственного трудового потенциала, возможностей. Отличительная особенность: смежные профессии и специальности всегда имеют технологическую или терминологическую общность с основной специализацией**.	Наладчик-станочник и слесарь-токарь. В данном случае может происходить совмещение одним работником двух и более специализаций.	Социальная площадка для блогеров
4	Профессии, которые имеют общие области знаний, умений, вытекающие из близости трудовых функций, решаемых задач, относятся к одному уровню (виду) профессионального образования. Смежная – «дополнительная» профессия к той, которой уже владеет работник. Как правило, освоение смежной профессии связано с новыми трудовыми функциями, дополняющими те, которые уже освоены работником в рамках основной профессии. Смежные профессии частично пересекаются с имеющимися обязанностями, но спектр их выполнения различается: работа с новыми инструментами и программами, выполнение иных (новых) обязанностей (отличающихся от текущих) и пр. Они являются дополнительной специализацией, которой можно овладеть как по личной инициативе, так и по настоянию работодателя.	Например, веб-разработчик и разработчик интерфейсов являются близкими профессиями, поскольку оба занимаются созданием пользовательских интерфейсов, но разработчик интерфейсов, как правило, более сосредоточен на дизайне и пользовательском опыте.	ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

* Профессия или специальность (careerpath.pro).

** Смежная профессия — это... Понятие, определение, классификация выполняемых работ, выполнение трудовых и смежных работ и правила оплаты (fb.ru).

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

висят от отраслевой принадлежности и региональной специфики^{29, 30, 31}.

С точки зрения количества и масштаба распространения в противоположность массовым существуют *редкие и уникальные профессии*. И если массовые профессии – это те, которых много, и они широко распространены, то редкие – это те, которых мало, и они, соответственно, встречаются не часто. Существует мнение, что в основном это профессии, которые связаны с креативом, самовыражением, творчеством и самореализацией³². Примерами редких профессий могут служить кулинарный стилист (стилизует блюда и проводит фуд-съемки), реставратор старинных книг (должен обладать навыками работы с бумагой, кожей, чернилами и т. д., а также разбираться в тиснении и иллюстрациях) и пр. Уникальные профессии являются частью редких и представляют собой достаточно узкие, необыч-

ные, малоизвестные, использующиеся в единственной сфере деятельности профессии, например, курьер-аквалангист, собачий тренер по серфингу, ловец жемчуга^{33, 34}, инженер в области разработки цифровых библиотек стандартных ячеек и сложнотехнологических блоков (области нанотехнологий).

В числе видов (групп) профессий, представляющих наибольший практический интерес, следует выделить категории новых и перспективных профессий³⁵, а также исчезающих и устаревших. При этом если рассматривать временной период, то речь должна идти о перспективных и исчезающих профессиях, а если брать за основу уровень использования технологических достижений, то новых и устаревших. То есть, *перспективные* – это те профессии, которые будут востребованы в будущем. К ним относятся как новые, так и существующие профессии. Что касается устаревших – то это профессии, область применения которых

²⁹ Дефицитные профессии: каких специалистов не хватает на рынке труда? (disshelp.ru).

³⁰ Спрос на дефицитные профессии в различных регионах России | AI помощник (neurodb.ru).

³¹ Самые дефицитные профессии: дефицит каких есть в России? Примеры, определения и топ дефицитных профессий (vplate.ru).

³² рейтинг_professij_-_rasprostranennye_redkie_vygodnye_plochie_interesnye.pdf (mskobr.ru).

³³ Необычные, востребованные и перспективные – профессии, о которых знают не все | ГородРабот.ру (gorodrabot.ru).

³⁴ 25 самых необычных и редких профессий в мире в 2024 году – рейтинг профессий, о которых мало кто знает (partnerkin.com).

³⁵ Именно на них обращено внимание в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» в рамках востребованных профессий.

утратила актуальность и экономически нецелесообразна. Они являются частью исчезающих, в них не будут нуждаться в перспективе, но эти профессии частично могут быть востребованы в текущем периоде. Как правило, исследователи выделяют при определении новых и перспективных профессий 5–10-летний период^{36, 37, 38, 39}.

Что касается новых профессий, то попытки сформировать перечни профессий будущего предпринимались в последние 10 лет очень активно. Широко известны «Атлас профессий будущего» Сбербанка и НИУ ВШЭ⁴⁰ и «Атлас профессий будущего» университета Синергия⁴¹, созданные в качестве профориентационного инструмента для молодежи. Однако, наибольшую популярность приобрел совместный проект Агентства стратегических инициатив и Московской школы управления «Сколково» под названием «Атлас новых профессий», который с 2015 г. выдержал 3 редакции и в определенной мере является ориентиром для подрастающего поколения с точки зрения возможных технологических изменений в экономике и, как следствие, изменения требований работодателей к компетенциям потенциальных соискателей. Вместе с тем перечень профессий, представленных в «Атласе», не имеет под собой научно обоснованной платформы и даже авторский коллектив позиционирует его как «очень далекий от современного языка профессиональных стандартов, ФГОС и т. д.»⁴². Заметим, что в этот Атлас в состав профессий были включены различные профессиональные и должностные наименования работников.

Исследование новых профессий представляет собой чрезвычайно важную задачу и проблему одновременно. Причиной появления новых профессий могут быть автоматизация и цифровизация производства, внедрение открытий в различных областях науки, изменения в законодательстве, различные экономические, социальные, политические, экологические и прочие факторы⁴³. Определение востребованных профессий, обусловленное использованием новых технологий, производственных процессов, бизнес-процессов, должно строиться на

научно-методологической основе и учитывать экспертные оценки и мнения работодателей. Именно такие разработки осуществляются в ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России [14].

К числу востребованных относятся также *высокооплачиваемые профессии*^{44, 45}, основным критерием вхождения в категорию которых можно считать показатель среднемесячной заработной платы, превышающий среднеотраслевой региональный уровень. При этом следует иметь в виду, что и низкооплачиваемые профессии также могут быть востребованы. Это зависит от соотношения спроса и предложения на отраслевых и региональных рынках труда, от характера и содержания профессиональной деятельности, условий труда и наличия дополнительных бонусов, предлагаемых работодателями.

ВЫВОДЫ

Говоря о востребованных профессиях необходимо учитывать, что в зависимости от подхода к определению самого понятия профессии, его содержания их признаки могут быть различными с точки зрения заинтересованных сторон – работодателей, рынка труда, регионов, системы профессионального образования, образовательных организаций, обучающихся. При этом во главе угла стоит спрос на востребованные профессии в различных его проявлениях. В данной статье акцент сделан на спрос со стороны работодателей.

Таким образом, понятие «востребованные профессии» является собирательным, обзор и анализ существующих источников информации о востребованных профессиях свидетельствует о сложности, многогранности и многоаспектности данной категории. В зависимости от ряда факторов, можно выделить отдельные виды (группы) востребованных профессий, что позволяет упростить и конкретизировать их терминологию. Одновременно с «массовыми», наиболее часто при определении востребованных профессий используются понятия «новые», «смежные», «дефицитные», «перспективные», «высокооплачиваемые». При этом большая часть аналитических обзоров, посвященных оценке востребованных профессий и определяющих их состав, практически не содержит понятийного аппарата, что затрудняет понимание того, где, когда и кем будут востребованы данные профессии, создаёт массу противоречий и не вызывает доверия потенциальных соискателей.

³⁶ 25 профессий будущего, к которым готовит НИУ ВШЭ – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (hse.ru).

³⁷ Перспективные профессии будущего (klerk.ru).

³⁸ Профессии будущего: список топ-10 самых востребованных по версии КП (kr.ru).

³⁹ Профессии будущего — какие профессии появятся в будущем, а какие исчезнут уже через 5-10 лет — UniPage

⁴⁰ Атлас профессий будущего (sberbank.ru).

⁴¹ Атлас профессий будущего. Новые востребованные профессии. | Университет СИНЕРГИЯ (synergy.ru).

⁴² Атлас профессий 1.pdf - Яндекс Документы (yandex.ru).

⁴³ Волошина И.А., Зайцева О.М., Новиков П.Н., Перова И.Т., Приянишников О.Д. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы: Словарно-справочное пособие. – М.: Издательство «Перо», 2021. С.31.

⁴⁴ Самые высокооплачиваемые и востребованные профессии в России и мире в 2024 году | Банки.ру (banki.ru).

⁴⁵ Самые востребованные профессии в России: каких специалистов не хватает на рынке труда, список актуальных специальностей с высокой зарплатой (sky.pro).

Данная проблема может быть решена на основе фундаментальных и прикладных исследований профессионально-квалификационной сферы, отраслей и областей профессиональной деятельности с учетом использования современных (искусственного интеллекта) и традиционных (опросов работодателей и мнения экспертного сообщества) инструментов проведения мониторинга, которые ведутся в ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. Формирование и регулярное обновление единого официального перечня востребованных профессий в рамках информационного ресурса «Справочник профессий», основанного на согласовании действующих классификаторов в сфере труда, актуализации действующих и разработке новых профессиональных стандартов и квалификационных характеристик и размещенного на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», обеспечит полноту, достоверность и актуальность сведений о востребованных профессиях для всех заинтересованных сторон.

С учетом отраслевой направленности методику определения востребованных профессий целесообразно основывать на следующих положениях, в той или иной степени раскрывающих содержание и объем исследуемого понятия:

1. Под востребованными профессиями понимаются профильные и родственные им профессии в рамках конкретной отрасли / области профессиональной деятельности.

2. В свою очередь профильные и родственные профессии предлагается структурировать по объединяющим их признакам на следующие виды:

- массовые, редкие и уникальные профессии (по масштабу распространения/количеству);
- ключевые, дефицитные (с точки зрения высокой значимости для осуществления производственного процесса/бизнес-процесса);
- новые, устаревшие (по уровню использования технологических достижений, включая цифровизацию, автоматизацию, роботизацию);
- высокооплачиваемые, низкооплачиваемые (по уровню заработной платы);
- перспективные, исчезающие (с учетом временного периода);
- профильные и родственные профессии с дистанционным форматом занятости и вахтовым методом работы (с нестандартными формами и режимами занятости).

Результаты проведенного исследования будут также способствовать формированию инструмента управления профессиональными квалификациями через постоянно действующую систему мониторинга востребованных профессий с учетом отраслевой специфики; разработке методологии прогнозирования объемов и структуры подготовки с учетом отраслевой потребности в специалистах высшего и среднего профессионального уровня образования, квалифицированных рабочих; созданию современного классификатора видов профессиональной деятельности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Берган С. Квалификация – осмысление понятия. М.: Аванглион-Принт, 2013.
2. Зеер Э.Ф. Понятийно-терминологическое обеспечение компетентного подхода в профессиональном образовании. В кн.: Понятийный аппарат педагогики и образования. Вып. 5. М.: ВЛАДОС, 2007.
3. Есенина Е. Ю. Понятийная основа современного профессионального образования/ Под общей ред. д.п.н, проф. В. И. Блинова. М.: Издательство «Перо», 2015.
4. Кязимов К.Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала. М.: МИК, 2013.
5. Моисеев А.В., Маштакеева Д.К., Новиков П.Н. Формирование и развитие системы профессиональных квалификаций финансового рынка // Научно-исследовательский финансовый институт. *Финансовый журнал*. 2016;(2):28-40.
6. Dewey J. *Demokratiya i obrazovanie* [Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education]. Moscow, Pedagogika-Press Publ., 2000, 384 p.
7. Stewart R.M. Perspectives on the Profession. *The American Journal of Surgery*. 2015, vol. 210, iss. 6, pp. 965–971.
8. Brock D.M., Saks M. Professions and Organizations: A European Perspective. *European Management Journal*, 2016, vol. 34, iss. 1, pp. 1–6.
9. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во МГУ, 1995.
10. Волошина И.А., Новиков П.Н., Зуев В.М. Понятие профессии в составе профессионально-трудовой и образовательной терминологии// *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. 2016;(10):85–97.
11. Тюрников А.Г. 2021. Региональный рынок труда: вызовы, проблемы и кадровая политика. *НОМОТНЕТИКА: Философия. Социология. Право*. 46(2):286-297. DOI: 10.52575/2712- 746X-2021-46-2-286-297
12. Капелюшников Р.И. Эскалация вакансий на российском рынке труда (динамика, структура, триггеры) Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 60 с.
13. Зайцева О.М., Новиков П.Н., Прянишникова О.Д. Новые подходы к оценке сформированности профессиональных компетенций, востребованных работодателями // *Социально-трудовые исследования*. 2024;2(55):187-195.
14. Перова И.Т. Мониторинг новых профессий и трудовых функций: методологический подход // *Социальные новации и социальные науки*. 2024;(2):63-74.

REFERENCES

1. Bergan S. Qualification – understanding the concept. M.: Avanglion-Print; 2013. (In Russ.).
2. Zeer E.F. Conceptual and terminological support of the competence approach in vocational education. In: The conceptual apparatus of pedagogy and education. Issue 5. Moscow: VLADOS, 2007. (In Russ.).

3. Yesenina E. Y. The conceptual basis of modern vocational education/ Under the general editorship of D.P.N., prof. V. I. Blinova. M.: Publishing house "Pero"; 2015. (In Russ.).
4. Kazimov K.G. In-house training and staff development. Moscow: MIC; 2013. (In Russ.).
5. Moiseev A.V., Mashtakeeva D. K., Novikov P. N. Formation and development of the system of professional qualifications of the financial market. *Scientific Research Financial Institute. Financial magazine*. 2016;(2):28-40. (In Russ.).
6. Dewey J. Democracy and Education: An Introduction to the Philosophy of Education. Moscow, Pedagogika-Press Publ. 2000. 384 p.
7. Stewart R.M. Perspectives on the Profession. *The American Journal of Surgery*. 2015;210(6)965-971.
8. Brock D.M., Saks M. Professions and Organizations: A European Perspective. *European Management Journal*. 2016;34(1):1-6.
9. Klimov E. A. The image of the world in diverse professions. Moscow: Publishing House of Moscow State University; 1995. (In Russ.).
10. Voloshina I. A., Novikov P. N., Zuev V. M. The concept of a profession as part of professional, labor and educational terminology. *National Interests: Priorities and Security*. 2016;(10):85-97. (In Russ.).
11. Tyurikov A.G. The regional labor market: Challenges, problems and personnel policy. *NOMOTHETIKA: Philosophy. Sociology. Law*. 2021;46(2):286-297. DOI 10.52575/2712- 746X-2021-46-2-286-297 (In Russ.).
12. Kapelyushnikov R.I. Escalation of vacancies in the Russian labor market (dynamics, structure, triggers). National research. Higher School of Economics Univ. M.: Publishing House of the Higher School of Economics. 2024. 60 p. (In Russ.).
13. Zaitseva O.M., Novikov P.N., Pryanishnikova O.D. New approaches to assessing the formation of professional competencies demanded by employers. *Social and Labor Research*. 2024;2(55):187-195. (In Russ.).
14. Perova I.T. Monitoring of new professions and labor functions: a methodological approach. *Social Innovations and Social Sciences*. 2024;(2):63-74. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ирина Александровна Волошина – кандидат психологических наук, директор по развитию систем профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Irina A. Voloshina – Cand. Sci. (Psychol.), Director for the Development of the System of Professional Qualifications, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-5405-3699>
i_voloshina@vcot.info



Пётр Николаевич Новиков – доктор педагогических наук, профессор, старший научный сотрудник Центра развития профессиональных квалификаций, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России; главный научный сотрудник Центра методологии бухгалтерского учета, Научно-исследовательский финансовый институт Минфина России, Москва, Россия
Petr N. Novikov – Dr. Sci. (Pedagog.), Professor, Senior Researcher, Centre for the Development of Professional Qualifications, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia; Chief Researcher, Centre for Accounting Methodology, Financial Research Institute, Russian Ministry of Finance, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-5299-181X>
Novikov_vgna@hotmail.co



Ирина Ивановна Мухина – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра развития профессиональных квалификаций, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Irina I. Mukhina – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher at the Center for the Development of Professional Qualifications, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-1257-9764>
mykhina_ir@vcot.info

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Волошина И.А. – постановка проблемы, научное руководство исследованием, разработка методологии исследования, определение цели и задач исследования, формирование выводов исследования.

Новиков П.Н. – разработка концепции и методологии статьи, обоснование теоретико-методологических положений, анализ научной литературы, содержательный анализ и интерпретация полученных результатов, проведение исследования, формирование выводов исследования.

Мухина И.И. – подготовка общей концепции исследования, конкретизация методов исследования, содержательный анализ и интерпретация полученных результатов, проведение исследования, формулирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Voloshina I.A. – problem statement, scientific management of the study, development of the concept and methodology of the article, definition of the purpose and objectives of the study, formation of research conclusions.

Novikov P.N. – development of the research concept and methodology, substantiation of theoretical and methodological provisions, analysis of scientific literature, substantive analysis and interpretation of the research results, conduct of the study, formation of research conclusions.

Mukhina I.I. – preparation of a general research concept, specification of research methods, substantive analysis and interpretation of the research results, conduct of the study, formation of research conclusions.

Статья поступила в редакцию 09.08.2024; после рецензирования 17.09.2024, принята к публикации 19.09.2024.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 09.08.2024; revised on 17.09.2024 and accepted for publication on 19.09.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-162-171

УДК 331.546

JEL J41

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ФАКТОР РОСТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Е.В. Вашаломидзе, С.Б. Костюченко

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В современной России продолжается институционализация компетентного подхода в образовании и на рынке труда, что требует уточнения ключевых понятий, включая концепт компетенций. **Актуальность** исследования обусловлена необходимостью установления четких критериев оценки подготовленности и повышения конкурентоспособности работников. **Цель** работы – уточнение научного понятия компетенций и его применение для рассмотрения ключевых направлений совершенствования управления профессиональными компетенциями как фактора развития конкурентоспособности работников предприятий российской промышленности. **Объект** исследования – профессиональные компетенции работников промышленных предприятий в контексте повышения их конкурентоспособности. **Предмет** исследования – понятие «компетенции» и его практическое применение для анализа и совершенствования управления профессиональными компетенциями как фактора развития конкурентоспособности работников на промышленных предприятиях. Исследовательская работа проводилась с использованием **методов** концептуального анализа, сравнительно-правового исследования, а также статистической обработки данных. Рассмотрены теоретические определения понятия «компетенции», отмечено отсутствие их правового статуса, несмотря на частое использование, в том числе в российском законодательстве об образовании, а также проблематика развития цифровых компетенций. Проанализирован опыт Кыргызской Республики по разработке нормы-дефиниции «компетенция» в законе об образовании. По результатам исследования предложены практико-ориентированные решения по содействию развития профессиональных компетенций работников для государства, бизнеса и образовательных организаций, а также авторские определения компетенций и профессиональных компетенций, в том числе ключевых компетенций работников российских предприятий промышленности. Сделан **вывод** о значимости совершенствования профессиональных компетенций как фактора развития конкурентоспособности работников промышленности.

Ключевые слова: компетенция; профессиональные компетенции; конкурентоспособность работника промышленного предприятия; цифровые компетенции; цифровые навыки; требования рынка труда.

Для цитирования: Вашаломидзе Е.В., Костюченко С.Б. Повышение уровня профессиональных компетенций как фактор роста конкурентоспособности работников промышленных предприятий. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):162-171. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-162-171.

ORIGINAL PAPER

ENHANCING PROFESSIONAL COMPETENCIES TO BOOST THE COMPETITIVENESS OF WORKERS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

E.V. Vashalomidze, S.B. Kostyuchenko

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

In modern Russia, the institutionalization of the competence approach in education and the labor market continues, which requires clarification of key concepts, including the concept of competencies. **The relevance** of the study is due to the need to establish clear criteria for assessing the preparedness and competitiveness of employees. **The purpose** of the work is to clarify the scientific concept of competencies and its application to consider key areas for improving the management of professional competencies as a factor in the development of competitiveness of workers of Russian industry enterprises. **The object** of the study is the professional competencies of workers of industrial enterprises in the context of increasing their competitiveness. **The subject** of the study is the concept of "competence" and its practical application for the analysis and improvement of the management of professional competencies as a factor in the development of the competitiveness of workers in industrial enterprises. The research was carried out using **the methods** of conceptual analysis, comparative legal research, as well as statistical data processing. The article considers theoretical definitions of the concept of "competencies", and notes the absence of their legal status, despite their frequent use, including in Russian legislation on education, as well as the problems of the development of digital competencies. The experience of the Kyrgyz Republic in developing a normative definition of the concept of "competence" in the law on education is analyzed. Based on the results of the study, practice-oriented solutions are proposed to promote the development of professional competencies of employees for the state, business, and educational organizations, as well as the author's definitions of competencies and professional competencies, including key competencies of workers of Russian industrial

enterprises. **The conclusion** is made about the importance of improving professional competencies as a factor in boosting the competitiveness of workers of industrial enterprises.

Keywords: competence; professional competencies; competitiveness of a worker of an industrial enterprise; digital competencies; digital skills; labor market requirements.

Для цитирования: Vashalomidze E.V., Kostyuchenko S.B. Enhancing professional competencies to boost the competitiveness of workers of industrial enterprises. *Social and labor research*. 2024;57(4):162-171. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-162-171.

ВВЕДЕНИЕ

В современной России в образовательной сфере и на рынке труда продолжают активные процессы институционализации компетентного подхода к развитию человеческих ресурсов, основные идеи которого в нашей стране были сформулированы выдающимся советским ученым А.К. Гастевым и частично реализованы в рамках активно внедряемой производством в 60–70 годы XX в. научной организации труда (НОТ) [1].

Не отрицая значимости применения компетентного подхода для решения широчайшего спектра научных и практических задач, между тем, представляется важным в целях содействия дальнейшей институционализации в предметной области обеспечить уточнение ключевых понятий в предметной области, включая сам концепт компетенций, который имеет достаточно широкую трактовку в исследовательской литературе, однако не закреплён законодательно, как это имеет место у отдельных дружественных России государств. Обретение определенности в понятийном аппарате представляется исключительно важным, обеспечивая возможность установить четкие критерии оценки профессионального обучения и соответствия работников требованиям современных работодателей.

Следует учитывать тесную интеграцию образования и рынка труда в современных условиях, при этом подготовка трудовых ресурсов в рамках реализуемой парадигмы непрерывности образования, осуществляется, фактически с младшего школьного и даже дошкольного возраста. Компетентный подход по праву считается фактором, интегрирующим образование и рынок труда [2], так как он способствует формированию у обучающихся навыков и знаний, востребованных среди широкого круга работодателей. Сформированность компетенций со всей справедливостью может рассматриваться как ключевой фактор конкурентоспособности работников промышленных предприятий, а совершенствование профессиональных компетенций – как фактор развития конкурентоспособности работников, поскольку именно они позволяют адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка и внедрять инновационные решения.

Проблема исследования заключается в том, что существует ряд неопределенностей в сфере приме-

нения понятия «компетенции», которое, несмотря на широкое употребление в действующем законодательстве России, в частности, об образовании, не нашло нормативного закрепления при существенном расхождении исследовательских позиций по поводу данной дефиниции, заимствованы из зарубежного лексикона и опыта управления в предметной области. Новизна настоящей работы заключается в разработке подходов к унификации понятия профессиональных компетенций, учитывающих требования как сферы образования, так и рынка труда, что способствует повышению конкурентоспособности работников промышленных предприятий.

Для достижения данной цели, в работе поставлены и последовательно решены следующие задачи:

- рассмотрены подходы к определению понятия компетенций обучающихся и работников в законодательстве и научной доктрине;
- предложено универсальное научное определение понятия компетенций, профессиональных компетенций;
- рассмотрена специфика профессиональных компетенций как фактора развития конкурентоспособности работников промышленных предприятий;
- выработаны практико-ориентированные рекомендации по совершенствованию управления профессиональными компетенциями работников промышленных предприятий для государства, бизнеса и образовательных организаций.

Научная гипотеза заключается в следующем: повышение уровня профессиональных компетенций работников промышленных предприятий через унификацию и уточнение понятийного аппарата в области компетенций способствует росту их конкурентоспособности, что обеспечивает более высокую адаптивность к требованиям рынка труда и ускоряет внедрение инновационных решений в промышленности.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В качестве информационной базы и материалов исследования использованы профильные научные работы отечественных и зарубежных авторов, законодательные акты России и дружественных государств в сфере образования, а также данные

статистического сборника о развитии цифровой экономики России. В процессе работы применялись общенаучные методы, а также современные методы концептуального анализа, сравнительно-правового исследования, статистической обработки данных.

НОРМАТИВНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБРАЗОВАНИИ И НА РЫНКЕ ТРУДА: ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Компетенции являются ключевым элементом, влияющим на качество и востребованность специалистов на рынке труда, а также способствующим повышению их конкурентоспособности в промышленной сфере. Поскольку компетенции определяют набор знаний, умений и качеств, соответствующих требованиям работодателей и рыночным условиям, разработка и закрепление нормативного определения данного понятия становятся важной задачей.

В настоящее время категория компетенций стала одной из ключевых, если не ключевой, в системе требований к профессиям и профессиональному обучению. В результате можно говорить о компетенциях как об одном из универсальных ориентиров в социально-трудовых отношениях.

Понятие компетенций неоднократно встречается в российском законодательстве, что не удивительно, поскольку оно играет ключевую роль в определении требований к квалификации работников, обеспечении соответствия образовательных стандартов современным требованиям рынка труда и формировании кадровой политики, направленной на повышение эффективности и конкурентоспособности экономики.

Между тем, хотя компетентностный подход применяется в российском образовании с начала двухтысячных годов, официального закрепления понятия компетенций ни в законодательстве об образовании, ни в законодательстве о труде и занятости населения, не произошло. В Федеральном законе Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об образовании в Российской Федерации»¹, термин «компетенции» встречается 31 раз, в том числе как для номинации полномочий органов публичной власти, так и в контексте характеристик индивида в части его образования. При отсутствии нормы-дефиниции остаются неясными как вопросы о разграничении понятий компетенций, употребляемых в разном контексте, так и по поводу содержания соответствующего понятия в

том смысле, который характеризует соответствующие черты индивида и требования к нему.

С учетом имеющегося пробела, представляется важным обратиться к определениям понятия компетенций, которые дают отечественные и зарубежные ученые. Представляется возможным выделить следующие наиболее распространенные подходы к пониманию «компетенций» в контексте характеристик обучающегося и работника:

- функциональный подход: компетенции как совокупность специфических навыков и знаний, необходимых для эффективного выполнения определенной профессиональной деятельности [9]. Данный подход используется в профессиональном образовании и на рынке труда для описания минимальных требований к выполнению работы, включая вакансии и должностные инструкции [10];
- поведенческий, или ситуационный подход: компетенции как совокупность поведенческих характеристик и действий, которые позволяют человеку эффективно выполнять свою роль в организации. Подход акцентирует внимание на том, как человек применяет свои знания и навыки в реальных ситуациях, при этом компетенции определяются через наблюдаемые и измеримые поведенческие характеристики, которые приводят к успешной деятельности;
- интегративный подход: компетенции как динамическая комбинация знаний, навыков, личностных качеств и мотивации, обеспечивающая способность адаптироваться и действовать в различных ситуациях [5]. Подход фокусирует внимание на способности индивида к обучению, а его интегративный характер связан с тем, что компетенции рассматриваются как интеграция знаний, навыков, личностных качеств и мотивации, которые позволяют человеку адаптироваться и эффективно действовать в изменяющихся условиях;
- контекстуальный, или социокультурный подход: компетенции как способность применять знания и навыки с учетом культурных, организационных и ситуационных особенностей конкретной среды [6]. Особенность данного подхода заключается в том, что в его рамках выделяется важность учета специфики рабочего места или образовательной среды при разработке компетенций, а сами компетенции определяются в контексте конкретной среды или культуры. Следует отметить, что данный подход существенно уже трех предыдущих, и, скорее, может рассматриваться, прежде всего, в качестве руковод-

¹ Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

ства по возможному дополнению к имеющимся определениям.

Соответствующие подходы имеют концептуальные отличия, и предполагают акцент на различных аспектах единого явления, вследствие чего важно обеспечить их надлежащую интеграцию в рамках единого, универсального определения понятий компетенций в образовании и на рынке труда.

Наличие существенных разногласий, возникающих между учеными, предопределяет необходимость обращения к положениям, закрепленным законодательно, в том числе в дружественных России государствах, формирующих безусловные ориентиры для практико-ориентированной и исследовательской деятельности в предметной области. Среди стран постсоветского пространства единственной, в законодательстве которой закреплено понятие компетенций, является Кыргызская Республика (закон Кыргызской Республики от 11 августа 2023 года № 179 «Об образовании»² (далее Закон КР об образовании №179).

Определение понятия компетенций в Законе КР об образовании №179 сформулировано достаточно лаконично, что может иметь самостоятельную ценность в контексте обеспечения широкого и достаточно простого понимания сущности компетенций и, вместе с этим, для целей адекватного правоприменения: «компетенция – заранее заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке обучающегося, необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере»³. Кроме того, Закон КР об образовании №179 содержит определение понятия «компетентность», что позволяет разделять два понятия, которые, как говорилось выше, зачастую необоснованно смешиваются. В соответствии с п. 29 ст. 3 цитируемого законодательного акта, компетентность – это «интегрированная способность человека самостоятельно применять различные элементы знаний и навыков в определенной ситуации (учебной, личностной и профессиональной)»⁴.

Особая ценность приведенных понятий, безусловно, состоит в том, что они представляют первый опыт нормативного закрепления соответствующих понятий и наглядно иллюстрируют и возможность, и целесообразность соответствующих действий (решений). Лаконичность понятий может рассматриваться и как их преимущество, и как недостаток.

Лаконичность формулировок, по всей видимости, также могла быть ориентирована на поддержку в обыденном правоприменении, с учетом общего уровня образованности, в том числе юридической и иной грамотности населения в Кыргызской Республике [7], на повышение которого направлены, в том числе, меры, предусмотренные в данном нормативно-правовом акте.

В реальности возникает несколько иная ситуация, когда через избыточные пробелы в нормах-дефинициях преимущества лаконизма изложения существенно нивелируются. Так, в определении компетенций по Закону КР об образовании №179, их понятие выводится через указание на такие категории, как «социальное требование», «социальная норма», «эффективная продуктивная деятельность», «определенная сфера».

Соответствующие положения никак нельзя назвать отсылочными, поскольку определения представленных категорий в законодательстве Кыргызстана отсутствуют, а термины не являются общепринятыми и однозначно трактуемыми в науке. Понятие «эффективной продуктивной деятельности» представляется крайне неудачным, как в контексте существующих достаточно острых споров в экономической доктрине по поводу содержания понятия экономической эффективности, так и с учетом используемой пунктуации, которая должна трактоваться именно таким образом, как будто существует единое понятие «эффективно-продуктивной» деятельности работника.

Современные вызовы на рынке труда и растущая сложность профессий подчеркивают необходимость единого понимания компетенций, которое бы учитывало не только теоретическую подготовку, но и практические навыки, особенно значимые для промышленного сектора. Официальное закрепление понятия «компетенции» в российском законодательстве позволило бы не только стандартизировать подходы к профессиональной подготовке и отбору кадров, но и установить четкие ориентиры для образовательных учреждений и промышленных предприятий, что важно для формирования эффективной кадровой политики, направленной на повышение производительности труда и, следовательно, конкурентоспособности промышленности в условиях цифровизации и других инновационных трансформаций.

Следует отметить, что в российской науке наиболее распространен подход, в соответствии с которым производительность труда (фактический синоним продуктивности) является важнейшим показателем эффективности работника [8], однако

² Закон Кыргызской Республики от 11 августа 2023 года № 179 «Об образовании» [Электронный ресурс]. URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/112665/edition/1273902/tu> (дата обращения: 18.08.2024).

³ Закон Кыргызской Республики от 11 августа 2023 года № 179 «Об образовании», ст. 3, п. 30.

⁴ Закон Кыргызской Республики от 11 августа 2023 года № 179 «Об образовании», ст. 3, п. 29.

вовсе не единственным, и производительность относится к эффективности труда как видовое и родовое понятие. Наконец, использование отсылки на такую категорию, как «определенная сфера» в норме-дефиниции представляется недопустимым, с учетом исключительной размытости понятия и отсутствия любых системно-значимых ориентиров для уточнения его объемов и границ (кем определенная сфера, в какой мере, что означает понятие «сфера» и т. п.).

Наконец, еще один недостаток критикуемой нормы-дефиниции заключается в том, что в ней представлен лишь функциональный аспект компетенций, как набор стандартизированных социально-экономических требований с описанием должностей и направлений профессионального обучения. Вместе с тем, задача совершенствования профессиональных компетенций, требует обращения к личности носителя этих компетенций, что следует отразить в дефиниции, претендующей на универсальный характер.

Представляется необходимым отметить, что определение понятия компетенций в российском законодательстве, включение которого окажет радикальное влияние и на образовательную деятельность, и на трудо-правовое регулирование, должно быть формально определенным, непротиворечивым, исчерпывающим, и, вместе с тем, понятным для широкого круга заинтересованных лиц. Нормы-дефиниции из законодательства Кыргызской Республики в этой связи могут выступать одновременно позитивными и негативными ориентирами, учет которых в совокупности позволит приблизиться к оптимальности формулировок. Важно также учитывать те положения, которые объединяют авторитетных ученых в понимании сущности компетенций, повторяющихся в наиболее распространенных определениях и характеризующихся научной обоснованностью и внутренней непротиворечивостью.

Понятие «компетенция» имеет множество определений, отражающих различные подходы и акценты, что позволяет рассматривать его с учетом целей научных исследований и разработки правовых норм, требований, предъявляемых к профессиям и должностям».

С учетом специфики предметной области настоящего исследования следует предложить уточненное определение понятия такой разновидности компетенций, как профессиональные компетенции, использование которого исключительно важно в контексте разработки образовательных программ и оценки их эффективности, а также в условиях

формирования корпоративной кадровой политики, в том числе по подбору и отбору человеческих ресурсов. Под профессиональными компетенциями в рамках настоящего исследования необходимо понимать совокупность знаний, навыков и умений, позволяющих работнику эффективно выполнять задачи в своей профессиональной области, адаптироваться к изменениям в технологической и организационной среде и повышать свою конкурентоспособность на рынке труда.

Представляется необходимым особенно подчеркнуть значимость скорейшего принятия поправок в действующее законодательство, либо самостоятельного правового акта, которые позволили бы обеспечить унификацию терминов и определений, и поспособствовали бы развитию практико-ориентированной деятельности на основе надлежащего применения понятийного аппарата как «дорожной карты» перемен.

В этой связи следует отметить, что компетентностный подход к обучению и регулированию трудовых отношений не должен оставаться безжизненной метафорой, наличие которой, порой, сводится к дополнительной нагрузке на педагогов и методистов при подготовке учебных программ и других обучающих материалов. Опираясь на передовую международную практику и не стесняясь перенимать из западного опыта действительно лучшие элементы (безусловно, с соотносением с особенностями отечественных традиций, ментальности, многолетней спецификой развития образования и рынка труда), можно создать более эффективные программы обучения, которые будут способствовать развитию необходимых навыков и компетенций у работников.

Совокупность компетенций, установленных ОПОП ВО, должна обеспечивать выпускнику способность осуществлять профессиональную деятельность не менее чем в одной области профессиональной деятельности; решать задачи профдеятельности не менее, чем одного типа [3].

Таким образом, компетентностный подход, ставший актуальным еще с начала 2000-х гг., требует уточнения и нормативного закрепления, чтобы обеспечить соответствие между образовательными стандартами и требованиями рынка труда.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Одним из аспектов управления трудом на основе компетентностного подхода, в соответствии с положениями, выработанными и подтвержденными



Рис. 1 / Fig 1. Ключевые профессиональные компетенции работников промышленных предприятий / Key professional competencies of workers of industrial enterprises

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

ми мировой практикой, является обеспечение конкурентоспособности работников.

Синтезируя некоторые наиболее подходящие определения [11; 12], под конкурентоспособностью работников промышленных предприятий предлагается понимать способность работника соответствовать требованиям рынка труда, демонстрируя высокую производительность, инновационное мышление и готовность к профессиональному развитию, выделяясь среди других работников той же квалификации и занимаемой должности с аналогичными трудовыми функциями, и (или) с соискателями на аналогичную вакансию. Измерение конкурентоспособности – достаточно сложная научно-практическая задача, поскольку она требует учета множества факторов, включая уровень образования, профессиональный опыт, личные качества и способность к адаптации, а также специфику работы в данной конкретной сфере и с идентичным функционалом. Однако имеется ряд методик, прежде всего, зарубежных, на которые целесообразно обратить внимание [13]. Суммируя наиболее важные положения релевантных методико-методологических подходов, могут быть определены основы оценки конкурентоспособности работников, в частности, в промышленности: использование комплексных индексов, включающих как количественные, так и качественные показатели, а также регулярный мониторинг изменений в профессиональной среде.

При формировании и формализации предмета оценки встает вопрос о том, с какой компонентой профессиональной деятельности должны соотноситься профессиональные компетенции. Здесь возможны варианты: профессии, квалификации, должности, микроквалификации, группы профессий, группы квалификаций и др. [4]

Ряд исследований содержит доказательства взаимосвязи профессиональных компетенций и конкурентоспособности работников [14; 15; 16], на основании чего представляется возможным выделить следующие основные аспекты, по которым проявляется влияние профессиональных компетенций на конкурентоспособность работников промышленных предприятий: способность к инновациям и адаптация к новым технологиям, повышение производительности и качества выполняемых работ, а также способность эффективно взаимодействовать в команде и решать комплексные задачи.

Поскольку речь в предметной области далее пошла о применении концепта профессиональных компетенций в сфере определения (и, в связи с этим – управления) конкурентоспособности, возникают неизбежные ассоциации с известной концепцией ключевых компетенций Г. Хэмела и К. Прахалада [17]. Именно на основе ключевых компетенций, понимаемых как уникальные способности и знания, которые позволяют создавать ценность и отличаться от конкурентов, формируется организационная конкурентоспособность, в том числе (и прежде всего) стратегическая. Как думается, не существует очевидных обстоятельств, вследствие которых было бы невозможным перенести концепцию ключевых компетенций на уровень конкурентоспособности индивида (именно индивида, а не личности, поскольку само понятие ключевых компетенций имеет определенный, и достаточно высокий уровень научной абстрактности). В таком случае под ключевыми компетенциями работника, в частности, промышленного предприятия, следует понимать совокупность уникальных навыков и знаний, которые позволяют ему эффективно выполнять свои обязанности, внедрять инновации и способствовать достижению стратегических целей компании. Данные компетенции включают в себя

как технические знания, так и навыки управления проектами и коммуникации. Ключевые компетенции работника промышленного предприятия являются априори теми конкретными и ключевыми факторами, которые формируют его конкурентоспособность, и выступают набором конкурентных преимуществ, например, перед другими соискателями.

На рис. 1 приведен определенный авторами набор универсальных ключевых компетенций, которые являются факторами конкурентоспособности для промышленно-производственного персонала российских предприятий.

Безусловно, представленные на рис. 1 сведения имеют наиболее общий, рамочный характер, и перечни ключевых компетенций характеризуются достаточно широкой вариативностью между специальностями (профессиями) и должностями. А инструменты определения ключевых компетенций, как, например, матрицы ключевых компетенций по Хэмелу-Прахаладу, могут выступить надежным инструментарием для дальнейшего развития проектирования в рамках реализации компетентностного подхода и в образовании, и в сфере профессиональной деятельности.

ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК НОВЫЙ ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РОССИИ И В МИРЕ

Важной спецификой последних полутора десятилетий выступает стремительное развитие цифровой экономики, как в нашей стране, так и в целом в мире. Руководствуясь определением, зафиксированным в Приказе Минкомсвязи России от 01.08.2018 №428 «Об утверждении Разъяснений (методических рекомендаций) по разработке региональных проектов в рамках федеральных проектов национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», под цифровизацией следует понимать «процесс организации выполнения в цифровой среде функций и деятельности (бизнес-процессов), ранее выполнявшихся людьми и организациями без использования цифровых продуктов»⁵.

Понятие цифровой компетенции, как и многие другие в предметной сфере, не закреплены законодательно. В логической цепочке понятий «компе-

тенция – профессиональные компетенции – цифровые (профессиональные) компетенции», последние находятся на базовом, фундаментальном уровне, на котором и определяется ядро компетентности и фактической конкурентоспособности работников промышленных предприятий.

Объединяя нормативное понятие цифровизации и предложенную в настоящей работе дефиницию «профессиональная компетенция», имеется возможность дать определение понятия цифровых профессиональных компетенций: это совокупность знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно использовать цифровые технологии и инструменты в профессиональной деятельности для повышения производительности и инновационного потенциала. Компетенции в области современной цифровой экономики включают в себя способность адаптироваться к быстро меняющимся технологическим условиям и использовать цифровые решения для оптимизации рабочих процессов.

На сегодня характерной чертой российской экономики, и, в первую очередь, промышленности выступает острый дефицит человеческих ресурсов, компетентных в сфере цифровой экономики, который, в частности, характеризует исключительно низкий удельный вес взрослого населения с цифровыми навыками выше базового уровня (рис. 2). Следует отметить, что под цифровыми навыками населения в цитируемом источнике понимаются «компетенции людей в области применения персональных компьютеров, интернета и других видов информационно-коммуникационных технологий»⁶.

Материалы, представленные на рис. 2 позволяют утверждать о наличии существенного (многократного) отрыва по цифровому потенциалу работников в нашей стране и в отдельных странах Европы – отставание от лидера по выборке (Финляндии) по доле взрослых лиц с уровнем цифровых навыков выше среднего составляет 9,6 раза. Россия также является единственной страной в выборке, где доля населения в возрасте 16–74 лет с отсутствующими цифровыми навыками превышает соответствующий показатель по гражданам с продвинутыми (выше базового) цифровыми навыками.

Среди некоторых первоочередных мер по общему повышению уровня цифровых профессиональных компетенций действующих и будущих работников российской промышленности (нынешних учащихся средних, средних профессиональных

⁵ Приказ Минкомсвязи России от 01.08.2018 №428 «Об утверждении Разъяснений (методических рекомендаций) по разработке региональных проектов в рамках федеральных проектов национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»// Документ опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=343571> (дата обращения: 18.08.2024).

⁶ Цифровая экономика: 2024: краткий статистический сборник / В. Л. Абашкин, Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. С. 120.



Рис. 2 / Fig. 2. Показатели уровня развития цифровых навыков у взрослого населения отдельных стран мира в 2022 году, % от числа обследованных граждан / Indicators of digital skills development among adults in various countries in 2022, as % of surveyed citizens

Источник / Source: Цифровая экономика: 2024. Указ. соч. С. 35 / Digital Economy: 2024. Decree. op. p. 35.

и высших образовательных учреждений), представляется возможным рекомендовать внедрение специализированных учебных программ и курсов, направленных на развитие цифровых навыков и понимание современных технологических трендов. Также следует организовать системы стажировок на высокотехнологичных предприятиях, активно использующих цифровые технологии, чтобы учащиеся могли приобретать практический опыт. Подготовка кадров цифровой экономики должна стать задачей истинно государственного уровня.

ДРУГИЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В РАЗВИТИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Развитие цифровых компетенций – важный, но не единственный путь комплексного совершенствования профессиональных компетенций для повышения конкурентоспособности работников отечественных промышленных предприятий.

Предлагаются следующие направления дальнейшего развития профессиональных компетенций работников промышленных предприятий для органов публичной власти, бизнеса и образовательных учреждений.

Для органов публичной власти рекомендуется:

- продолжать развитие инфраструктуры, включая, в частности, направление бюджетных инвестиций в развитие цифровой инфраструктуры и обеспечение доступности современных технологий для предприятий всех размеров, в том числе в рамках государственных программ и проектов, а также в партнерстве с бизнесом;
- поддерживать инновации, в том числе посредством разработки программ и предоставления

грантов для поддержки исследований и внедрения инновационных решений в промышленности;

- совершенствовать государственное регулирование в области профессиональных компетенций, включая доработку законодательства (в том числе в части закрепления самого понятия «компетенция»), а также устанавливать стандарты и нормативы, направленные на системное повышение качества подготовки специалистов и соответствие их квалификаций современным требованиям рынка труда.

Для бизнес-сектора актуальными направлениями остаются:

- расширение инвестирования в обучение сотрудников. Так, в частности, для всех крупных предприятий промышленности, в особенности высокотехнологичных, рекомендуется создание корпоративных учебных центров или партнерство с образовательными учреждениями для неуклонного повышения квалификации сотрудников;
- внедрение культуры непрерывного обучения, включая, помимо прочего, поощрение инициатив по самообразованию и профессиональному развитию, а также создание мотивационной системы для сотрудников на промышленном предприятии;
- развитие сотрудников с акцентом на междисциплинарные компетенции, включая развитие у сотрудников навыков, которые выходят за рамки их основной специализации, таких как управление проектами, критическое мышление и коммуникации.

Образовательные организации и учреждения могут рассмотреть возможность:

- постоянного развития партнерских отношений с предприятиями промышленности для организации стажировок, совместной проектной и программной деятельности, а также обмена опытом;
- продвижения цифровой грамотности обучающихся всех специальностей, в том числе посредством введения (при отсутствии) курсов по цифровым технологиям и инструментам, которые необходимы для работы в современных промышленных условиях.

ВЫВОДЫ

По результатам исследования выработано следующее определение понятия «компетенции», под которыми предлагается понимать комплексную характеристику индивида, всесторонне характеризующую его знания, навыки, умения, которые отражают уровень образования и развитости практических навыков, и позволяют ему успешно выполнять профессиональные задачи и адаптироваться к изменениям в рабочей среде, с учетом требований, предъявляемых к профессиям и должностям. Применение комплексного подхода к развитию профессиональных компетенций, включающий усилия государства, бизнеса и образовательных учреждений, может значительно повысить конкурентоспособность работников отечественных промышленных предприятий.

Быстрое развитие цифровой экономики, как в России, так и на мировом уровне, диктует необходимость адаптации профессиональных компетен-

ций к условиям цифровизации. Цифровые профессиональные компетенции, включающие знание и применение цифровых технологий в рабочих процессах, становятся основой для повышения производительности, внедрения инноваций и увеличения конкурентоспособности работников.

Для повышения уровня цифровых компетенций работников российской промышленности, следует внедрять специализированные образовательные программы и курсы, ориентированные на освоение современных цифровых технологий и инструментов. Особое внимание должно быть уделено организации стажировок на высокотехнологичных предприятиях, чтобы обеспечить студентам и молодым специалистам возможность получения практического опыта в реальных условиях цифровой экономики. Комплексный подход к развитию цифровых компетенций станет важным фактором повышения конкурентоспособности российских предприятий в условиях глобальной цифровизации.

Дальнейшие направления исследований по представленной теме включают проведение эмпирического анализа статистической взаимосвязи сформированности компетенций и востребованности работников промышленности на рынке труда, в том числе в разрезе отдельных специальностей и должностей, взаимосвязи уровня сформированности компетенций и размера оплаты труда, а также разработку карт и матриц ключевых компетенций работников промышленности, равно как критериев оценки их профессиональной конкурентоспособности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бурганов Р.Ф. Научная организация труда: история и современность // *Экономический анализ: теория и практика*. 2011;(44):59–64.
2. Байлеписова А. Компетентностный подход к образованию // *Norwegian Journal of development of the International Science*. 2022;(86):23–25. DOI: 10.5281/zenodo.6653742
3. Зайцева О.М., Воложановская Ю.Э., Новиков П.Н. Учет профессиональных стандартов как основы формирования образовательных программ высшего образования. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):133–148. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-133-148.
4. Зайцева О.М., Новиков П.Н., Прянишникова О.Д. Новые подходы к оценке сформированности профессиональных компетенций, востребованных работодателями. *Социально-трудовые исследования*. 2024;55(2):187–195. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-55-2-187-195.
5. Зотов В.В. Компетенции и профессионально важные качества: соотношение понятий и поле применимости в образовании, профессиональной сфере и государственной службе // *Вестник Тамбовского университета. Серия: общественные науки*. 2017;2(10):28–33.
6. Wong S.C. Competency definitions, development and assessment: A brief review // *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 2020;9(3):95–114. DOI: 10.6007/IJARPEd/v9-i3/8223
7. Радугин А.А. Социокультурный вектор модернизации российского высшего образования: ценностные основы и методология реализации // *НОМОТНЕТИКА: Философия. Социология. Право*. 2008;6(14(54)):45–55.
8. Черепанов А.В., Рехтина Г.А. Компетенции ключевых сотрудников: их оценка и развитие в стратегическом управлении организаций // *Экономический обзор*. 2020;(11):27–32.
9. Усупова Н.С., Абдыраева Ж.Д. Педагогическое образование Киргизской Республики: современное состояние и основные проблемы // *Общество: философия, история, культура*. 2022;5(97):107–112.
10. Щербakov А.И. Производительность труда, как экономическая категория и обобщенный показатель эффективности // *Социально-трудовые исследования*. 2022;3(48):27–34. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-27-34
11. Литвиненко М.С., Кулькова И.А. Конкурентоспособность работников: современные инструменты управления и повышения ее уровня // *Социально-трудовые исследования*. 2021;3(44):146–156. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-146-156
12. Смирнов Е.Н. Конкурентоспособность трудовых ресурсов предприятия в иерархии понятий конкурентоспособности // *Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности*. 2020;(9):118–121.

13. Ivanenko M. N. Approaches to Measuring Employees' Competitiveness: Part 1. How Behavioral Labor Economics Methods Can Develop the Field? //Proceeding of the International Science and Technology Conference "FarEastCon 2020" October 2020, Vladivostok, Russian Federation, Far Eastern Federal University. Springer Singapore, 2021;(1103-1117). DOI: 10.1007/978-981-16-0953-4_104
14. Harahap M. A. K. et al. The Effect of Employee Competence and Organizational Culture on Competitive Advantage in the Tourism Industry in Bali //West Science Interdisciplinary Studies. 2024;2(03):622-629. DOI: 10.58812/wsiv.v2i03.741
15. Nikolajevaite M., Sabaityte E. Relationship between employees' competencies and job satisfaction: British and Lithuanian employees //Psychology Research. 2016; 6(11):684-692. DOI: 10.17265/2159-5542/2016.11.007
16. Sengupta A., Venkatesh D.N., K. Sinha A. Developing performance-linked competency model: a tool for competitive advantage // International Journal of Organizational Analysis. 2013;21(4):504-527. DOI: 10.1108/IJOA-05-2011-0488
17. Turner P. Complementarity and Competence-knowledge, Skills, Attitudes, and Behaviours //Complementarity in Organizations: Strategy, Leadership, Management, Talent and Engagement in the Fourth Industrial Revolution. Cham: Springer International Publishing, 2022;(203-231). DOI: 10.1007/978-3-031-10654-5_8

REFERENCES

1. Burganov R.F. Scientific organization of labor: history and modernity. *Economic Analysis: Theory and practice*. 2011;(44):59-64. (In Russ.).
2. Baylepisova A. Competence-based approach to education. *Norwegian Journal of development of the International Science*. 2022;(86):23-25. DOI: 10.5281/zenodo.6653742.
3. Zaitseva O.M., Voloshanovskaya Y.E., Novikov P.N. Consideration of professional standards as a basis for the formation of educational programmes of higher education. *Socio-Labour Research*. 2022;49(4):133-148. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-133-148.
4. Zaitseva O.M., Novikov P.N., Pryanishnikova O.D. New approaches to the assessment of the formation of professional competences demanded by employers. *Socio-Labour Research*. 2024;55(2):187-195. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-55-2-187-195.
5. Zotov V.V. Competencies and professionally important qualities: The relationship of concepts and the field of applicability in education, professional sphere and public service. *Bulletin of the Tambov University. Series: Social Sciences*. 2017;2(10):28-33. (In Russ.).
6. Wong S.C. Competence definitions, development and assessment: A brief review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 2020;9(3):95-114. DOI: 10.6007/IJARPE/v9-i3/8223.
7. Radugin A.A. Sociocultural vector modernization of Russian higher education: value bases and methodology of implementation // *NOMOTHEKA: Philosophy. Sociology. Right*. 2008;6(14(54)):45-55. (In Russ.).
8. Cherepanov A.V., Rekhina G. A. Competencies of key employees: Their assessment and development in the strategic management of organizations. *Economic Review*. 2020;(11):27-32. (In Russ.).
9. Usupova N.S., Abdyaeva J.D. Pedagogical education of the Kyrgyz Republic: current state and main problems. *Society: Philosophy, History, Culture*. 2022;5(97):107-112. (In Russ.).
10. Shcherbakov A.I. Labor productivity as an economic category and a generalized indicator of efficiency. *Social and Labor Research*. 2022;3(48):27-34. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-27-34. (In Russ.).
11. Litvinenko M.S., Kulkova I.A. Competitiveness of employees: modern management tools and improvement of its level. *Social and Labor Research*. 2021;3(44):146-156. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-146-156. (In Russ.).
12. Smirnov E.N. Competitiveness of labor resources of an enterprise in the hierarchy of competitiveness concepts. *The Strategy of the Enterprise in the Context of Increasing its Competitiveness*. 2020;(9):118-121. (In Russ.).
13. Ivanenko M.N. Approaches to Measuring Employees' Competitiveness: Part 1. How Behavioral Labor Economics Methods Can Develop the Field? Proceeding of the International Science and Technology Conference "FarEastCon 2020" October 2020, Vladivostok, Russian Federation, Far Eastern Federal University. Springer Singapore. 2021. p. 1103-1117. DOI: 10.1007/978-981-16-0953-4_104. (In Russ.).
14. Harahap M.A. K., et al. The Effect of Employee Competence and Organizational Culture on Competitive Advantage in the Tourism Industry in Bali. *West Science Interdisciplinary Studies*. 2024;2(03):622-629. DOI: 10.58812/wsiv.v2i03.741.
15. Nikolajevaite M., Sabaityte E. Relationship between employees' competencies and job satisfaction: British and Lithuanian employees. *Psychology Research*. 2016;6(11):684-692. DOI: 10.17265/2159-5542/2016.11.007.
16. Sengupta A., Venkatesh D.N., K. Sinha A. Developing performance-linked competency model: A tool for competitive advantage// *International Journal of Organizational Analysis*. 2013;21(4):504-527. DOI: 10.1108/IJOA-05-2011-0488.
17. Turner P. Complementarity and Competence-knowledge, Skills, Attitudes, and Behaviours. Complementarity in Organizations: Strategy, Leadership, Management, Talent and Engagement in the Fourth Industrial Revolution. Cham: Springer International Publishing. 2022. p. 203-231. DOI: 10.1007/978-3-031-10654-5_8.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Елена Валерьевна Вашаломидзе – кандидат экономических наук, директор Центра подготовки научных кадров, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Elena V. Vashalomidze – Cand. Sci. (Econ.), Director of the Center for Training Scientific Personnel, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-1532-0333>
rich123098@mail.ru



Сергей Борисович Костюченко – соискатель, прикрепленный к ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, Москва, Россия
Sergei B. Kostyuchenko – assigned to the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia for the dissertation for the Candidate of Sciences degree without completing the scientific and pedagogical personnel training program in graduate school, Moscow, Russia
<http://orcid.org/0009-0006-9771-4553>
skosbsb@gmail.com

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 07.11.2024; после рецензирования 11.11.2024, принята к публикации 12.11.2024.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 07.11.2024; revised on 11.11.2024 and accepted for publication on 12.11.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-172-184

УДК 331.5.024.5

JEL C 10; E 24; J 21; J 23

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОВЕДЕНИЮ МОНИТОРИНГА И ПРОГНОЗИРОВАНИЮ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

О.А. Колесникова^{a, d}, Е.В. Маслова^{b, c}, И.В. Окоелых^d, В.Н. Ярышина^a^a Воронежский государственный университет, ^b Воронежский институт экономики и социального управления,^c Институт социального образования, ^d Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – методология прогнозирования спроса на рабочую силу на российском рынке труда. **Цель** – определение актуальных методологических и методических подходов к прогнозированию потребности экономики Российской Федерации в кадрах. **Актуальность** исследования определена тем, что с точки зрения регулирования современного рынка труда России произошло изменение вектора задач – от преимущественного сдерживания роста безработицы к обеспечению растущей потребности в рабочей силе в условиях структурной перестройки экономики и проведения СВО. Необходимость быстрого и эффективного осуществления этой перестройки выдвигает на первый план задачу как минимум среднесрочного прогнозирования потребности в кадрах для определения источников их пополнения и успешной профессиональной подготовки. **Научная новизна** обусловлена обоснованием неудовлетворительного состояния прогнозирования кадровой потребности в современной России, критическим обзором, анализом и систематизацией наиболее распространенных методов разработки средне- и долгосрочных прогнозов потребности в кадрах с точки зрения задач и возможностей различных уровней управления современной экономикой, разработкой предложений по расширению этих возможностей применительно к секторам нестабильного развития. Информационной основой обзора и анализа послужили многочисленные отечественные публикации и профессиональный опыт авторов статьи по проблеме методических подходов к прогнозированию потребности в рабочей силе применительно к основным уровням управления. В процессе исследования использованы **методы** индукции и дедукции, системного и структурного анализа, сравнения, аналогии, классификации, моделирования. Полученные результаты показали, что по рассматриваемой проблеме выбор реально работающих методик прогнозирования ограничен, их совокупность аморфна и до сегодняшнего дня не сложилась в полноценную систему. Определены возможности современного использования известных методов прогнозирования кадровых потребностей в различных секторах экономики. Авторы приходят к следующим **выводам**. Наиболее распространенным для определения перспективного спроса на рабочую силу, особенно на региональном уровне, является сочетание мониторинговых опросов работодателей с математическими методами, чаще всего экстраполяцией. Известные, ранее апробированные методы не соответствуют условиям современных секторов экономики с нестабильным развитием. Необходима реализация мер организационного характера для улучшения ситуации. Аргументирована своевременность дифференциации процессов прогнозирования кадровых потребностей по сложившимся в современной России признакам.

Ключевые слова: рынок труда; методы прогнозирования; рабочая сила; потребность в кадрах; мониторинг.

Для цитирования: Колесникова О.А., Маслова Е.В., Окоелых И.В., Ярышина В.Н. Научно-методические подходы к проведению мониторинга и прогнозированию потребности в кадрах российской экономики. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):172-184. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-172-184.

ORIGINAL PAPER

SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO MONITORING AND FORECASTING STAFFING NEEDS IN THE RUSSIAN ECONOMY

О.А. Kolesnikova^{a, d}, Е.В. Maslova^{b, c}, И.В. Okolelykh^d, V.N. Yaryshina^a^a Voronezh State University, ^b Voronezh Institute of Economics and Social Management,^c Institute of Social Education, ^d Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

ABSTRACT

The subject of the research is the methodology of forecasting the demand for labor in the Russian labor market. **The purpose** of the paper is to determine relevant methodological and methodological approaches to forecasting the human resources needs of the Russian economy. **The relevance** of the study is determined by the fact that from the point of view of regulating the modern labor market in Russia, the vector of tasks has changed – from primarily curbing the growth of unemployment to ensuring the growing need for labor in the context of structural reorganization of the economy and the Special Military Operation (SVO). The need for rapid and effective implementation of this restructuring brings to the forefront the task of at least medium-term forecasting for

staffing needs to determine the sources of their replenishment and successful professional training. **The scientific novelty** is due to the substantiation of the unsatisfactory state of forecasting the demand for personnel in modern Russia, critical consideration, analysis, and systematization of the most common methods for developing medium- and long-term forecasts of the need for personnel from the point of view of the tasks and capabilities of various levels of management of the modern economy, the development of proposals to expand these capabilities in relation to the industries of unstable development. The information basis for the review and analysis were numerous domestic publications and the authors' professional experience in the field of methodological approaches to forecasting labor demand for the main management levels. The study used the **methods** of induction and deduction, system and structural analysis, comparison, analogy, classification, and modeling. The results showed that the choice of working forecasting methods is limited for the problem under consideration, their set is amorphous and has not yet formed a full-fledged system. The possibilities of modern use of known methods for forecasting personnel demand in various sectors of the economy are determined. The authors come to the following **conclusions**: The most common method for determining prospective labor demand, especially at the regional level, is a combination of monitoring surveys of employers with mathematical methods, most often extrapolation. Known and previously tested methods do not correspond to the conditions of modern sectors of the economy with unstable development. It is necessary to implement organizational measures to improve the situation. The timeliness of differentiating the processes of forecasting staffing needs in accordance with the features that have developed in modern Russia is substantiated.

Keywords: labor market; forecasting methods; labor force; staffing needs; monitoring.

For citation: Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V., Yaryshina V.N. Scientific and methodological approaches to monitoring and forecasting staffing needs in the Russian economy. *Social and labor research*. 2024;57(4):172-184. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-172-184.

ВВЕДЕНИЕ

Среди сложностей и проблем современной России на одно из определяющих мест выдвинулась весьма специфическая кадровая ситуация, которая стала фактором сдерживания нормального функционирования и развития экономики. Ее основными характеристиками являются:

- высокий и растущий спрос на рабочую силу, превышающий ее предложение;
- минимальная за весь период рыночной экономики безработица;
- дефицит кадров во многих сферах занятости населения;
- наличие в структуре неудовлетворенного спроса на рабочую силу и новых, и традиционных профессий и специальностей;
- слабая реакция рынка на заметное повышение цены труда/размеров зарплат.

А ведь еще не так давно для российского рынка труда были характерны совсем другие, во многом противоположные особенности: превышение предложения труда над его спросом, высокая безработица, занижение цены труда/заработных плат работодателями.

Причины сдвигов на рынке труда известны. Они во многом обусловлены комплексным взаимодействием цивилизационных, научно-технических, демографических, экономических, политических, миграционных и других факторов [1, 2, 3]. Исходя из этого, а также учитывая происходящий распад глобальной мировой экономической системы, переориентация России на модель экономики предложения, рассчитанную на внутренний спрос, является объективно необходимой мерой.

В этих условиях традиционные инструменты регулирования рынка труда и обеспечения кадро-

вых потребностей экономики оказываются недостаточными. Требуются, так называемые, меры перспективного действия: глубокого и комплексного мониторинга спроса и предложения рабочей силы, приемов-выпусков профессиональных образовательных учреждений всех уровней и на этой основе – средне- и долгосрочного прогнозирования кадровых потребностей страны, регионов, отраслей, организаций. О неотложности этих мер не раз говорил Президент РФ В.В. Путин, правовые основы их реализации содержатся в новой редакции закона «О занятости населения в Российской Федерации»¹.

Однако результаты нашего исследования показали, что эта жизненно необходимая для России и весьма сложная задача сегодня пока не имеет, на наш взгляд, быстрого решения, что связано и с недопониманием ее важности в различных звеньях управленческой системы, и с дефицитом соответствующих механизмов реализации, поскольку отсутствует адекватное сегодняшней экономической ситуации научно-методическое, инфраструктурное и организационное обеспечение. Дело в том, что цель широко применявшихся ранее методов мониторинга и прогнозирования состояла в выявлении причин и разработке мер, направленных, главным образом, на сдерживание роста безработицы. Наиболее содержательно близкие к обеспечению решения задачи прогнозирования образовательные направления в вузах (управление занятостью, экономика труда, экономико-математические методы прогнозирования кадровых потребностей) находятся на периферии

¹ Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093.

внимания руководителей сферы образования и, как следствие, абитуриентов и студентов.

Из-за того, что в последнее время тема рынка труда все чаще и больше привлекает всякого рода «экспертов», увеличивается доля субъективности. А отсутствие надежной статистической и информационной базы обуславливает «удручающую вторичность данных и нехватку эксклюзивного контента» [4, с. 292].

Рабочая гипотеза проведенного нами исследования состояла в том, что для успешного решения государственной задачи прогнозирования кадровых потребностей современной экономики необходимы систематизация и отбор эффективных действующих методов, их дополнение разработкой новых методов применительно к секторам нестабильного развития, а также реализация комплекса организационных мер на разных уровнях хозяйствования.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Информационную базу проведенного нами исследования составили литературные источники по проблемам мониторингования и прогнозирования занятости и профессиональной подготовки кадров, авторские исследования и разработки по этим направлениям², нормативная, статистическая и социологическая информация, включенные наблюдения работы органов занятости.

По вопросам кадрового прогнозирования в России существует много источников, как обзорного характера, так и посвященных отдельным исследованиям или авторским методикам³. Добавлять очередной обзор к многочисленным существующим не имеет смысла. В своей работе мы попытались выявить в этом множестве реально различающихся «рабочих» методов и источников только те инструменты прогнозирования, которые могут быть использованы в современных весьма специфичных и нестабильных условиях, а также дать им профессиональную оценку и рабочие характеристики.

Методология нашего исследования базируется на систематизации и обобщении методических подходов, используемых в отечественной теории и

практике прогнозирования кадровой потребности экономики, а также осмыслении авторского опыта в данной проблемной области с позиции современных задач и проблем. Мы полагаем, что многие научно-методические наработки прошлых лет сохранили свою значимость и могут быть адаптированы для решения современных задач, применительно к условиям изменившегося рынка труда и продвигаемой новой модели экономики предложения.

Критический анализ содержания наиболее представительных, на наш взгляд, публикаций и опыта этого профиля применительно к поставленным задачам прогнозирования и состоянию экономики позволяют выделить особенности предстоящей работы в данной сфере, а также сформировать подходы к ведению мониторинга и прогнозированию современного рынка труда.

В работе использованы методы исторического, статистического анализа, мониторинговых исследований, экспертных оценок, графического представления данных, систематизации и экстраполяции.

АНАЛИЗ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ПРОГНОЗИРОВАНИЮ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ЭКОНОМИКИ И ПРОВЕДЕНИЮ МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА

Среди множества опубликованных научно-методических подходов к прогнозированию рынка труда и развития сферы занятости населения выделим специфику основных, успешно применявшихся и применяющихся в России. Прежде всего, рассмотрим содержание балансового метода макроэкономического прогнозирования в трудовой сфере, который имеет в нашей стране более чем вековую историю. Начавший складываться еще в дореволюционный период, в советской России он сформировался в процессе разработки межотраслевого баланса народного хозяйства под руководством академика С.Г. Струмилина. История разработки, становления и сущность балансовой методологии, получившей известность в мире под названием модели «затраты-выпуск», представляющей собой систему линейных уравнений, увязывающих цены товаров и ресурсов⁴, возможности совершенствования ее использования в со-

² Соответствующий опыт накоплен авторами при работе в исполнительных органах власти в сфере занятости населения Воронежской области, где функционировала единственная в отрасли лаборатория социально-экономических исследований и прогнозирования рынка труда, в дальнейшем преобразованная в отдел программ занятости и рынка труда.

³ Наиболее комплексными представляются публикации: Гуртов В.А., Питухин Е.А. Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: Обзор подходов и практик применения. Университетское управление: практика и анализ. 2017;21(4):130-161 [5]; Эффективные методы прогнозирования кадровых потребностей рынка труда для формирования регионального заказа на подготовку кадров: сб. докл. М.: Федеральный институт развития образования; 2016. 117 с.

⁴ Она стала известна в мире как модель В.В. Леонтьева, который в статье, посвященной первой в истории разработке ЦСУ России балансов народного хозяйства за 1923-1925 годы по методологии Л.Н. Литовченко и П.И. Попова, показал, что коэффициенты, выражающие связи между отраслями экономики, достаточно стабильны и могут быть использованы для прогнозирования. В 1930-е годы В.В. Леонтьев применил метод анализа межотраслевых связей с привлечением аппарата линейной алгебры для исследования экономики США.

Таблица 1 / Table 1

Прогноз баланса трудовых ресурсов РФ на 2025–2026 гг.,
млн чел. / Forecast of the balance of labor resources of the Russian
Federation for 2025-2026, million people

№ пп/ No	Показатели / Indicators	2024	2026	2026–2024
I	Численность трудовых ресурсов	91,74	92,42	+0,68
1	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	82,11	83,17	+1,06
2	Иностранцы трудовые мигранты	4,00	4,42	+0,42
3	Работающие граждане моложе и старше трудоспособного возраста	5,63	4,83	–0,8
3.1	Пенсионеры старше трудоспособного возраста	5,60	4,80	–0,8
3.2	Подростки моложе трудоспособного возраста	0,03	0,03	-
II	Распределение трудовых ресурсов			
4	Численность занятых в экономике (без военнослужащих)	72,53	73,33	+0,8
5	Численность населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике	19,21	19,09	–0,12
5.1	Численность обучающихся в трудоспособном возрасте, не совмещающих обучение с работой	6,30	6,52	+0,22
5.2	Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости	0,52	0,52	-
5.3	Численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике	12,39	12,05	–0,24

Источник / Source: Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2024-2026 годы // <https://mintrud.gov.ru/docs/2544> / Forecast of the balance of labor resources for 2024-2026 // URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/2544>.

временной интерпретации изложены в работах А.В. Кашепова [6, 7]. Разработанная советскими учеными данная экономико-математическая модель составляет одну из основ современной мировой макроэкономики. В настоящее время предпринимаются попытки доработки и актуализации математических моделей прогнозирования, например, балансовой математической модели динамики отраслевой структуры рынка и схемы прогнозирования показателей рынка труда, основанной на данной модели [8].

Наряду с этим, отечественные ученые с 20-х гг. XX века занимались методологией формирования плановых и отчетных балансов трудовых ресурсов, которые разрабатываются и в настоящее время, представляя собой действующую модель макроэкономического прогнозирования в трудовой сфере [7]. Она увязывает между собой две части: трудовые ресурсы и их использование в виде занятой рабочей силы и безработных. В качестве источников трудовых ресурсов рассматриваются трудоспособное население в трудоспособном возрасте (НТПВ), за его пределами – возможности

привлечения к работе пенсионеров и подростков, а также использования в нашей экономике иностранных трудовых мигрантов. В составе трудовых ресурсов также учитывается и прогнозируется численность населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике (НезТПВ), включая безработных. Это – внутренний резервный источник повышения занятости.

Уже на макроэкономическом уровне расчеты балансов труда опираются на использование нескольких видов информационных источников: а) социологической информации (результатов обследований Росстатом рабочей силы (ОРС), б) статистических данных (демографической статистики о численности, динамике и структуре населения) и в) прогнозов развития экономики в целом. Прогнозная численность занятых определяется как их отчетная численность, скорректированная на соотношение прогнозных приростов ВВП и производительности труда.

По методам и накопленному опыту макроэкономический уровень прогнозирования в сфере труда и занятости населения существенно отличается от регионального, тем более – от муниципального и т.д. По мере снижения этих уровней расширяется спектр показателей прогнозирования и привлекаемых информационных источников за счет опросов различных экспертов и заинтересованных пользователей / заказчиков прогнозов (административных структур, работодателей, учебных заведений и др.). В прогнозных расчетах все большую роль играют данные мониторинговых опросов на текущий и перспективный период, а опыт прогнозирования становится более разрозненным и менее длительным – далеко не все регионы и тем более муниципальные структуры реально обладают таким опытом.

Наиболее распространенный методический подход, применимый и к макроэкономическому, и к региональному уровням прогнозирования, представлен авторским коллективом в составе Е.А. Питухина, М.П. Астафьевой и Д.М. Мороза. Согласно этому подходу, к относительно стабильной и уже обеспеченной кадрами основной потребности экономики в рабочей силе добавляется ежегодная дополнительная потребность (в разрезе профессий) [9], которая нуждается в покрытии. Расчет величины потребности опирается на долгосрочный макроэкономический прогноз роста ВВП (ВРП) с учетом прогнозной динамики производительности труда, аналогично определению прогнозируемой численности занятого населения при использовании балансового метода.

В основе такого метода прогнозирования лежит экстраполяционная модель, которая подходит для относительно стабильной экономики, развивающейся без резких технико-технологических скачков или катаклизмов типа недавней пандемии. Кроме того, здесь макроэкономический прогноз дополнительной кадровой потребности ежегодно корректируется данными микроэкономического прогноза на основе опроса предприятий и отраслевых экспертов.

С использованием такого подхода, основывающегося на смешанных методах прогнозирования, петрозаводскими учеными была разработана отраслевая методика прогнозного расчета потребности экономики в рабочих кадрах⁵, анонсированная на период 2015–2030 гг. [10].

В статье В.А. Гуртова и Д.М. Питухина представленная выше методика, основанная на расчете дополнительной потребности в квалифицированных кадрах, была подробно рассмотрена и даже «состыкована» с концепцией баланса трудовых ресурсов. Кроме того, описан способ перехода от полученных на ее основе прогнозных оценок по видам экономической деятельности к планированию приемов студентов в организации высшего и среднего профессионального образования, т.е., показано, как формировать контрольные цифры приема, чтобы обеспечивать потребность экономики в кадрах. При этом авторы подчеркивают, что при прогнозировании мониторинговые опросы работодателей играют не главную, а корректирующую роль [5, с.152].

Прогнозный расчет дополнительной потребности в рабочей силе лежит в основе авторской методики, применявшейся в Воронежской области [11]. Наш опыт краткосрочного и среднесрочного (в пределах 2-3 лет) прогнозирования распространялся не только на региональный, но и на муниципальные уровни. Для области в целом, ее муниципальных районов и города Воронежа на протяжении ряда лет формировался расчет – прогноз показателей численности трудовых ресурсов, безработицы, потребности в кадрах по основным, наиболее востребованным группам профессий и специальностей. На этой основе в области осуществлялась корректировка профессий и объемов приема в учебные заведения профессионального образования.

⁵ В методике используются математические методы моделирования динамических систем, экстраполяционные методы прогнозирования, а также социологические методы. Учитывается естественное и возрастное выбытие работников, влияние новых инвестиционных проектов и производительности труда, миграция. Методика апробирована более чем в 10 регионах России.

Другая особенность данной методики состоит в более детализированном расчете структуры потребности региона в рабочей силе. Для этого проводился статистический и социологический мониторинг – глубокий, дифференцированный по отраслям и группам профессий опрос работодателей и экспертов в сочетании со статданными. Методика учитывала потребность в замещении рабочей силы, выбывающей по разным основаниям, структуру и динамику производства и вакансий, создание новых рабочих мест. Основной прогнозный показатель – дополнительная потребность в работниках на прогнозный период (Пдоп) определялся по формуле:

$$\text{Пдоп} = \text{Чн} (\sum \text{Pn}, \text{Cn}) + \text{Чсв} (\sum \text{Pn}, \text{Cn}) + \text{Вн} (\sum \text{Pn}, \text{Cn}),$$

где:

Чн – потребность территории в замещении новых рабочих мест;

Чсв – потребность в замещении освободившихся рабочих мест;

Вн – число вакансий на начало периода;

Р, С – наименование групп профессий, специальностей;

n – их число в группе.

Специфична методика прогнозирования востребованности выпускников учебных заведений любого уровня (колледжей, высших учебных заведений, курсов повышения квалификации и пр.), разработанная О.В. Баяк и И.О. Лозиковым на основе математического анализа их трудоустройства предприятиями региона, отрасли, страны, позволяющая любым потенциальным пользователям использовать данный инструмент для планирования подготовки кадров и разработки образовательных программ [12].

Кроме рассмотренных методов, позволяющих рассчитывать показатели прогноза в количественном выражении, следует выделить ряд успешно применяемых на практике, преимущественно качественных, методов прогнозирования:

- разработка специализированных моделей разного масштаба и уровня, в числе которых заслуживают внимания, на наш взгляд, многоотраслевые, в том числе в модульной компоновке, упрощающей их адаптацию к новой среде;
- экспертный метод Дельфи – способ организации коллективного интеллекта, основанный на нескольких итерациях анонимного опроса независимых, не знакомых друг с другом квалифицированных экспертов с постепенным

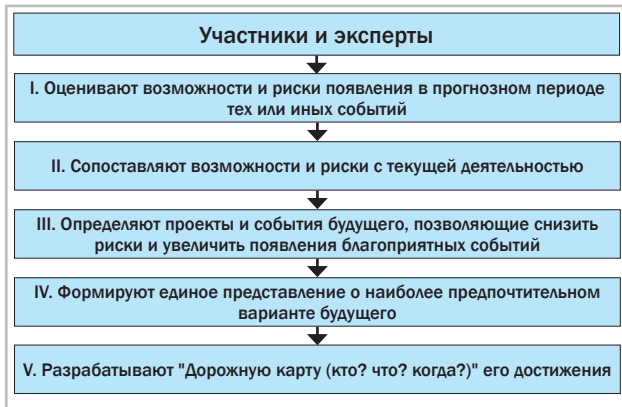


Рис. 1 / Fig. 1. Основные этапы форсайт-метода / Major stages of the Foresight Method

Источник / Source: разработано авторами на основе анализа научных публикаций / developed by the authors based on the analysis of scientific publications.

выявлением сближающихся нестандартных оценок, в том числе, в количественном выражении;

- разработка сценариев, например, высоко оцениваемый специалистами Форсайт-метод – технология сценарного прогнозирования будущего на 5-15 лет и более, в основе которого лежит совместная работа участников и экспертов по выявлению тенденций будущего и проектированию его достижения [13, 14, 15]. Форсайт-метод не позволяет давать количественные прогнозы и выявлять конкретные технологии будущего, но его достоинство как метода прогностического анализа состоит в разработке многовариантности сценариев будущего на основе междисциплинарного подхода, определении направлений развития и их механизмов.

Мы считаем, что данный метод весьма актуален, поскольку позволяет оценить будущие проблемы, предсказать тренды развития экономики и общества в целом, определить цели, достижение которых позволит противостоять выявленным вызовам и угрозам. Выделяются последовательные этапы, направленные на достижение этих целей, и формулируются приоритетные задачи. Итогом является разработка системы мер, направленных на достижение цели и поэтапное решение связанных с этим задач (рис. 1).

Региональные или отраслевые методики прогнозирования кадровых потребностей, как правило, основаны на использовании нескольких методов из числа вышеупомянутых базовых. Они могут включать расчетные компоненты, а могут строиться на экспертных качественных оценках – прогнозах. Нередко основным методом прогнозирования при этом выступает социологический – монито-

ринговые анкетные опросы руководителей и специалистов предприятий и учебных заведений [16]. Объединяющим началом со стороны государства при этом стала утвержденная совместным приказом Минтруда и Минобрнауки РФ в 2015 г. «Методика расчета на среднесрочную и долгосрочную перспективу потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах»⁶. В дальнейшем эта методика неоднократно актуализировалась, а ее последний вариант утвержден приказом Минтруда РФ от 22.03.2024 № 137н. Названные в методике субъекты адаптируют ее тем или иным образом к своим условиям, что исключает полное единство методического подхода: например, в соответствии с разделами III–IV методики, определение потребности в профессиональных кадрах «может осуществляться с использованием нормативного, штатного, балансового, индикативного методов, метода экономико-математического моделирования, статистических методов, методов экстраполяции и экспертных оценок, а также их комбинации или иных методов»⁷.

Подробный системный обзор моделей прогнозирования рабочей силы на основе зарубежных практик представлен в статье Anahita S. [17].

Проведенный анализ основных базовых методик прогнозирования в сфере труда и занятости населения показывает, что статистические источники не обеспечивают требуемой для этого полноты информации, т.к. не включают полный профессиональный аспект трудовых потребностей, не содержат качественных характеристик рынка труда и его субъектов, не отражают интересы, мотивационные и другие важные характеристики субъектов прогнозирования. Например, прогноз потребности отраслей экономики в кадрах должен учитывать уровень квалификации рабочей силы, что не отражается статистикой. Причем, возможны разные ситуации: например, когда уровень квалификации соискателей оценивает-

⁶ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства образования и науки РФ от 30 июня 2015 г. № 407/641 «Об утверждении Положения о системе среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости населения в целях планирования потребностей в подготовке кадров в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального и (или) высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, и методики расчета на среднесрочную и долгосрочную перспективу потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах» // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71037700/>

⁷ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 марта 2024 г. № 137н «Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу» // <https://minjust.consultant.ru/special/documents/document/52345>.

ся работодателями как недопустимо низкий, или когда квалификация соискателя в значительной степени превосходит установленные квалификационные требования [18, 19].

Поэтому доступная статистическая информация дополняется данными мониторинговых социологических исследований, желательно (согласно нашему опыту) в социально-демографическом, социально-психологическом и другим профилям.

Масштабные мониторинговые исследования рынка труда в РФ (в том числе мониторинговые статистические обследования рабочей силы (ОБС), необходимые для прогнозирования кадровых потребностей, – это, как правило, многоуровневые и многоцелевые системы⁸. Они являются важнейшей составной частью мониторинга социально-трудовой сферы, основные положения которого закреплены постановлением Правительства РФ еще в середине 90-х гг. XX века⁹.

Надо признать, что в России до сих пор не выработано единых методических подходов к проведению и анализу результатов этих исследований ни в профессионально-квалификационном, ни в отраслевом разрезе, что, правда, не отменяет успешно апробированных методик по организации мониторинговых исследований в сфере рынка труда [21, 22].

На сегодняшний день разработаны основные подходы к внедрению единого цифрового инструментария для проведения мониторинга рынка труда и прогнозирования его потребностей [23, с. 42], которые представлены в «Стратегии развития национальной системы квалификаций РФ до 2030 года»¹⁰. Однако полномочия по проведению мониторинга рынка труда возложены на советы по профессиональным квалификациям, создаваемые на базе объединений работодателей по отраслевому и профессиональному признаку. Следовательно, мониторингом пока еще не охвачены все отрасли и секторы экономики. Кроме

того, остается открытым вопрос о формировании выборки для проведения мониторинга, что, безусловно, отразится на репрезентативности результатов.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Анализ рассмотренных теоретико-методических подходов к прогнозированию кадровых потребностей в России и практического опыта его осуществления позволяет систематизировать эти явления по характеризующим их признакам, в том числе с позиции достоинств и недостатков.

Согласно применяемым подходам, прогнозирование кадровых потребностей можно дифференцировать по следующим признакам (табл. 2).

Представленные данные в табл. 2, отражая многообразие сложившихся подходов к прогнозированию, не исчерпывают всех возможных признаков дифференциации процессов прогнозирования и их характеристик. С одной стороны, это многообразие заслуживает положительной оценки, поскольку свидетельствует о наличии в стране и разработок, и опыта прогнозирования трудовых показателей, в числе которых всегда были востребованы и разрабатывались прогнозы потребности в рабочей силе – как в целом, так и по основным профессиональным группам. Наиболее важное звено в этой работе – методический аппарат, и проведенный анализ выявил немало различных методов и оформленных методик прогнозирования, с успехом используемых в данной проблемной области. Положительным фактом является также многоуровневый, многосубъектный характер процессов прогнозирования, формирующих систему, которая пока до конца не сложилась, поскольку представленная совокупность характеристик процесса является достаточно аморфной. Даже в рамках одного ведомства, например, государственной службы занятости, процесс прогнозирования и мониторинга показателей рынка труда, включая прогноз кадровых потребностей, никогда не проходил единообразно и не осуществлялся на обязательных трех уровнях. Углубленный анализ показал, что перечень применяемых методов прогнозирования довольно узок, а количественная сторона прогнозов вызывает доверие только в стабильной ситуации и при использовании экстраполяционных расчетов.

Следует подчеркнуть, что применяемые методы прогнозирования рассчитаны на относительно стабильное социально-экономическое развитие страны. Недостатком является также весьма

⁸ Характеристика ее дана, например, в работе [20].

⁹ Положение о Всероссийском мониторинге социально-трудовой сферы (утверждено Постановлением Правительства РФ от 22 марта 1995 г. № 291). – https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6154/?yclid=lyq1naajmw360573163. В нем, в частности, говорится: «Основные задачи мониторинга: непрерывное наблюдение за состоянием социально-трудовой сферы <...>; объединение информационных потоков, формируемых различными органами исполнительной власти <...>; своевременное выявление изменений, происходящих в социально-трудовой сфере, и факторов, вызвавших их; предупреждение негативных тенденций <...>; осуществление краткосрочного прогнозирования развития важнейших процессов в социально-трудовой сфере».

¹⁰ Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 12.03.2021 № 51)) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_384038/

Таблица 2 / Table 2

Сложившаяся дифференциация процессов прогнозирования кадровых потребностей в России / The current differentiation of processes for forecasting staffing needs in Russia

Признаки дифференциации / Signs of differentiation	Характеристика / Characteristics
По применяемым методам	экономико-математические, эвристические, специальные; количественные, качественные; специализированные, смешанные (комплекс методов)
По апробированным методикам	балансовые, ориентированные на определение дополнительной потребности в рабочей силе, основанные на социологических опросах, смешанные, экспертных оценок, методы моделирования, разработки сценариев
По уровням	страны в целом, регионов, муниципальных образований, организаций, отраслей
По информационным источникам	нормативно-правовые; прогнозы социально-экономического развития; статистические, данные мониторинговых исследований (опросов), первичные данные министерств, ведомств, организаций, органов занятости, образования и др.; базы данных автоматизированного учета, цифровые источники; интернет – информация; литературные
По объектам прогнозирования	показатель спроса на рабочую силу в составе трудовых показателей; потребность в рабочей силе – в количественном, профессиональном и др. аспектах; потребность в профессиональной подготовке кадров
По субъектам прогнозирования	Министерства труда, образования РФ, региональные, муниципальные администрации, органы труда и занятости, образования и др.; органы управления ведомств, отраслей, организаций; научно-исследовательские организации; специализированные инфраструктурные субъекты
По инструментарию	алгоритмы прогнозных расчетов; модели; анкеты, опросные листы; сценарные разработки, опросники; программы цифровой обработки
По степени формализации	интуитивные (индивидуальные и коллективные экспертные оценки); формализованные (методы экстраполяции, моделирования, исторических аналогий)

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

ограниченное число тех (организаций и отдельных специалистов), кто способен профессионально заниматься прогнозированием. Подготовка соответствующих кадров в стране практически не ведется. Зачастую недостаточно профессионален и современен инструментарий прогнозирования. Информационные источники, несмотря на их множественность, применяются бессистемно и в основном для качественных экспертных оценок.

В литературе отмечается ряд типичных проблем, возникающих при выборе методов прогнозирования кадровых потребностей. Одна из них связана с действием в экономике различных факторов и технологических укладов¹¹, что является причиной сосуществования в мире, стране в целом и в каждом регионе «сегментов <...> различных технологических типов (традиционных, перспективных, инновационных)» [25]. Их функционирование требует укомплектования каждого сегмента различными по объему и профессионально-квалификационному составу кадрами, а также использования разных методов прогнозирования потребности в них.

При прогнозировании кадровых потребностей приходится также учитывать разрабатываемые в России требования к квалификациям, национальным и корпоративным профессиональным стандартам и др. Н.Ю. Посталюк, в частности, утверждает, что количественный прогноз требуемых качественных характеристик квалификационного потенциала трудовых ресурсов ни с пози-

ции требований стандартов на данной стадии их разработки, ни с позиции смены технологических укладов, ни с учетом политических факторов (например, требований импортозамещения в этой связи) фактически невозможен¹².

Все это служит обоснованием неопровержимого факта, что в настоящее время в связи с изменившейся ситуацией в экономике и на рынке труда России прогнозирование потребностей в рабочей силе должно претерпеть существенные изменения, что требует пересмотра методов и методик, показателей, инструментов, наконец, информационной базы. И, конечно, эту работу должны осуществлять профессионалы, подготовка которых должна быть особой заботой государства.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Исследование подтвердило необходимость не только систематизации доказавших свою эффективность действующих методов прогнозирования кадровых потребностей экономики, но и разработки новых методов, актуальных для секторов нестабильного развития.

Специфика современного использования различных методов прогнозирования кадровых потребностей в секторах экономики со стабильными и нестабильными (неопределенными) условиями развития обобщенно представлена в табл. 3. В современных условиях эти методы объективно делятся на 3 группы: 1) применимые в секторах с относительно стабильным развитием, но непри-

¹¹ Ряд отечественных и зарубежных ученых обосновал воздействие НТР на «появление в ходе макроэкономической динамики пятого и шестого технологических укладов» и сосуществование в мировой экономике многоукладности [24, с. 747].

¹² Эффективные методы прогнозирования кадровых потребностей рынка труда для формирования регионального заказа на подготовку кадров: сб. докл. М.: Федеральный институт развития образования; 2016. с. 16-17.

Таблица 3 / Table 3

Возможности современного использования различных методов прогнозирования кадровых потребностей в секторах экономики со стабильными и нестабильными (неопределенными) условиями развития / Possibilities of modern use of various methods of forecasting staffing needs in economic sectors with stable and unstable (uncertain) development conditions

Методы / Methods	Стабильное развитие / Stable development	Нестабильное развитие / Unstable development
1. Экономико-математические методы		
1.1. экстраполяционные, трендовые	применимы как пролонгация прошлой траектории развития на будущее	неприменимы
1.2. математическое моделирование	применимы как представление объекта и его развития в виде приближенной формализованной модели (аналитической, имитационной, статистической, др.) с рассчитываемыми параметрами и зависимостями	роль этой группы методов возрастает с привязкой к возникшим новым факторам на период их ожидаемого действия
1.3. регрессионные модели	разновидность математических моделей, часто используются для прогнозирования трудовых показателей в зависимости от ряда стабильно действующих факторов, характеризующихся измеряемыми данными	неприменимы
1.4. математические модели, адекватные условиям нестабильности	в условиях стабильного развития не разрабатывались ввиду отсутствия необходимости в них	новые методы, которые требуется разработать для использования в секторах нестабильного развития экономики
2. Эвристические методы		
2.1. мониторинговые исследования потребности в кадрах и их профподготовки в виде: - статистического мониторинга социально-трудовой сферы; - социологического мониторинга, включая социально-демографический, социально-психологический и др. аспекты.	традиционно локально используются, однако единый инструментальный и система показателей не выработаны используется при прогнозировании баланса трудовых ресурсов проводится в основном опрос работодателей о перспективной потребности в кадрах, ценностные аспекты исследования редки и применялись к изучению безработных	должны использоваться системно, с другими показателями и инструментарием исследования данный вид мониторинга нуждается в совершенствовании с учетом новых условий целесообразно расширение аспектности социологического мониторинга для изучения оценок субъектами рынка труда причин кадрового дефицита и путей их смягчения
2.2. экспертных оценок	широко применимы	широко используются, но применительно к ситуации (кадрового дефицита) частично меняются объекты прогнозирования состав экспертов
3. Комплексные, специальные методы		
3.1. сочетание математических и мониторинговых	используются для определения дополнительной потребности в кадрах	сохраняют значимость, но с другими математическими алгоритмами, новыми инструментами мониторинга и информационными базами
3.2. графические методы и модели	используются как иллюстративные	будут использоваться в основном в презентационном варианте
3.3. сценарные (Дельфи и др.), форсайт-методы	применимы, но используются сравнительно редко, локально	из существующих методов наиболее приемлемые, их вариативность и распространение должны возрастать
4. Прогнозирование профессиональной подготовки кадров соответственно потребностям экономики		
4.1. методы прогнозного расчета заказа на профессиональную подготовку кадров (по объему и структуре)	использовались как локальный способ перехода от прогнозов потребности в кадрах по видам экономической деятельности к планированию приемов студентов в организации профессионального образования	нуждаются в совершенствовании и использовании в качестве необходимого элемента реализации прогнозной потребности в отсутствующих на рынке труда кадрах

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

менимые в условиях неопределенности; 2) применимые в секторах стабильного и нестабильного развития экономики, но требующие серьезного совершенствования во втором варианте; 3) приемлемые для нестабильных отраслей и секторов известные методы, а также новые, которые предстоит разработать.

Такая дифференциация методов важна с практической точки зрения, поскольку современная экономическая ситуация в Российской Федерации оценивается как нестабильная [26]. При этом нестабильность трактуется не как термин с отрицательной коннотацией, а как понятие, характеризующее подвижность ситуации, ее трансформации, а иногда и турбулентность. Последняя

связана с цифровизацией экономики, необходимостью быстрого импортозамещения, ситуативным увеличением спроса на кадры в отдельных отраслях, инфляционными процессами и другими факторами [27, 28, 29, 30]. Причем, рынок труда, как составляющая часть общих экономических процессов, подвержен этой турбулентности в высокой степени [31, с.83].

Среди методов прогнозирования потребности в трудовых ресурсах экономики РФ и регионов страны сохраняет свое значение балансовый, при использовании которого необходимо учитывать новый источник замены живого труда – промышленных роботов, «совершенствовать подходы к обучению инженеров-робототехников, приме-

нять проектные программы подготовки кадров, <...> требуется постоянный приток специалистов, которые будут внедрять и обслуживать промышленных роботов»¹³. При прогнозировании объемов заполнения вакансий трудом пенсионеров необходим более обоснованный учет их мотиваций, особенно в связи с достаточно частыми случаями временных увольнений работающих пенсионеров с целью перерасчета пенсии¹⁴. Усложнившееся отношение к использованию в России труда иностранных мигрантов также требует корректировки прогнозного подхода при определении масштабов привлечения их к трудовой деятельности.

На следующем уровне прогнозирования – региональных потребностей в рабочей силе по профессиональным группам – в современных условиях наиболее подходит комплексный метод 3.1. Считаем целесообразным распространить методику его применения на все регионы страны, применительно к их относительно стабильно развивающимся секторам экономики. При этом метод нуждается в корректировке с учетом изменившихся социально-экономических факторов и условий.

Проведение этой важной и сложной работы требует обязательности, единообразия и потому, на наш взгляд, централизованного подхода. Поэтому считаем необходимым: а) создание на федеральном уровне научно-исследовательской организации с филиалами (подразделениями) в регионах, с функциями прогнозирования потребностей в рабочей силе и полномочиями внедрения соответствующих методик в регионах, научно-методического руководства этой работой; б) организацию в стране и регионах подготовки профессиональных кадров по мониторингованию, анализу и прогнозированию трудовых показателей, в т.ч. кадровой потребности экономики.

В целях совершенствования комплексной методики прогнозирования (3.1) считаем нужным обратить внимание на то, что одним из самых ответственных этапов организации и проведения мониторинговых исследований рынка труда, во

многом предопределяющим результаты, является подготовительный. В этой связи необходимо подчеркнуть, что многие прежние цели данного направления мониторинга, связанные с изучением безработицы, сегодня мало актуальны.

Зато чрезвычайно важны исследования конкретных причин и проявлений дефицита кадров, путей его устранения, видов потребности в рабочей силе – в профессиональном, территориальном, половозрастном, категориальном, мотивационном и других аспектах, неизвестных статистике. Следует сочетать статистический мониторинг рынка труда (отслеживание определенных его характеристик по данным Росстата) с социологическим (например, опросом работодателей, мониторингом молодежного рынка труда по его сегментам и др.). Для проведения новых целевых видов мониторинга потребуются разработка нового инструментария – анкет, опросных листов, вопросов для интервьюирования респондентов и т.п., поскольку применяемый ранее не подходит для новых целей. Основным методом мониторинга в ближайшие годы останутся выборочные исследования, однако для обеспечения их репрезентативности требуется соответствующий тип выборки, поскольку выборочные критерии изменяются, к их определению следует подходить очень внимательно и обоснованно. Мы полагаем, что наиболее оптимальной в настоящее время является пропорциональная (квотная) выборка опроса. Очень важен также этап подбора и подготовки интервьюеров, причем не менее профессионализма важны их честность и ответственность.

При проведении полевых исследований большое значение имеет постоянный контроль организаторов – как текущий, так и на стадии проверки заполненного инструментария, по итогам которой часто необходим ремонт выборки. Без этого анализ полученных результатов и содержание итогового отчета, а, следовательно, и результаты прогнозирования, могут сильно пострадать.

В секторах нестабильного развития экономики наиболее подходящими к современным условиям методами прогнозирования являются эвристические и сценарные, а также методы моделирования ситуаций. Перспективным методом прогнозирования требований к квалификациям является «форсайт компетенций», поскольку значительная часть требуемых компетенций специалистов для новой экономики (являющихся продуктом синергетического взаимодействия требований разных сфер и секторов современной инновационной

¹³ Согласно Указу Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» № 309 от 7 мая 2024 года, Россия к 2030 году должна войти в топ-25 стран по показателю плотности роботизации, для достижения этой цели предусмотрена установка более 100 тыс. роботов – на каждые 10 тыс. работников будет приходиться 100 роботов. В каждом федеральном округе предусматривается создание центров развития промышленной робототехники // <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202405070015?ysclid=lysq9k0fl5821277326>.

¹⁴ Пенсионеры начали массово увольняться ради индексации пенсии // https://vk.com/wall-62283433_1462588; В РФ нашли лазейку, чтобы получать более высокую пенсию! Почему российские пенсионеры стали массово увольняться с работы // <https://dzen.ru/a/ZPc6OxE-empXGXsg?ysclid=lysqldbmy249286671>

экономики), не связана с запросом конкретных ее секторов и лежит в «надпредметной» сфере.

«Мультидисциплинарность» компетентного профиля должна стать одним из конкурентных преимуществ работника будущего. Для ее кадрового оснащения необходимо формирование команд специалистов с различными компетенциями, позволяющими прогнозировать потребности в новой продукции, разрабатывать и организовывать проекты ее производства.

Для определения количественного интервала прогнозируемой потребности в кадрах для инновационной экономики представляется перспективным применение метода Дельфи.

Большое значение имеет мониторинг и прогнозирование потребностей в кадрах на более низких уровнях экономики, специфика которых требует отдельного изучения. Не менее важны вопросы организации прогнозирования и в системе органов занятости населения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Маслова Е.В., Колесникова О.А., Околелых И.В. Современные трансформации рынка труда России: вызовы и необходимая реакция управления. *Экономика труда*. 2022;(4):743-764.
2. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В. Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления. *Социально-трудовые исследования*. 2023;(4):178-189.
3. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В. Государственная система обеспечения занятости населения России: актуальные задачи и перспективы. *Регион: системы, экономика, управление*. 2024;2(65):152-164.
4. Громова Е.Б., Ершов Ю.М. СМИ о российском рынке труда: главные темы, форматы освещения и жанровые решения. *Вестник Томского государственного университета. Филология*. 2024;(88):286-303.
5. Гуртов В.А., Питухин Е.А. Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: Обзор подходов и практик применения. *Университетское управление: практика и анализ*. 2017;21(4):130-161.
6. Кашепов А.В. Баланс трудовых ресурсов: история и методология прогнозирования. *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2022;(9, часть 1):83-90.
7. Кашепов А.В. Баланс трудовых ресурсов: традиционные и современные методы расчета и формирования. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):8-15.
8. Невечера А.П., Попова Е.В. Прогнозирование влияния управляющих воздействий на динамику отраслевой структуры рынка труда на основе балансовой математической модели. *Проблемы управления*. 2024;(2):60-73.
9. Питухин Е.А., Астафьева М.П., Мороз Д.М. Прогнозирование кадровых потребностей региональной экономики в разрезе профессий. *Экономика и управление*. 2015;7(117):41-48.
10. Мороз Д.М., Питухин Е.А., Сигова С.В. Методика прогноза потребности экономики в рабочих кадрах в отраслевом разрезе. URL: http://www.labourmarket.ru/conf12/content/reports/moroz_pituhin_sigova.pdf.
11. Околелых И.В. Прогнозирование профессиональной структуры спроса на рабочую силу – научно-методический аспект. URL: <https://www.rusnauka.com/TIP/All/Economica/95.html>.
12. Баяк О.В., Лозикова И.О. Методы математического анализа и прогнозирования оценки занятости и возможности трудоустройства выпускников учебных заведений. *Экономика. Информатика*. 2021;48(2):332-340.
13. Соколов А.В. Методы Форсайта. URL: <https://unescofutures.hse.ru/methods>.
14. Ковалев В.И. Форсайт: прогнозирование инноваций или инновации в прогнозах? *Вестник Омского университета*. 2013;(2):169-172.
15. Крюков С.В. Форсайт: от прогноза к формированию будущего. *Terra Economicus*. 2010;8(3, часть 2):7-17.
16. Алашеев С.Ю., Кутейницына Т.Г. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона для формирования объемов подготовки в системе профессионального образования. Самара: ЦПО; 2014. 83 с.
17. Anahita S. Workforce forecasting models: a systematic review. *Journal of forecasting*. 2018;37(7):739-753.
18. Shevchuk A., Strebkov D., Davis Sh.N. Skill Mismatch and Work-Life Conflict: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Education and Work*. 2019;32(2):181-195.
19. Flisi S., et al. Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe – Evidence from PIAAC. *Social Indicators Research*. 2017;(131):1211-1249.
20. Омельченко И.Б., Васильев А.Б. Мониторинг рынка труда в Российской Федерации и анализ зарубежного опыта проведения мониторинга заработных плат. *Экономика труда*. 2023;10(9):1301-1316.
21. Ляховская Н. Мониторинг рынка труда: задачи и специфика. Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом. URL: <http://www.pro-personal.ru/journal/297/7559>.
22. Разнова Н.В., Филимоненко И.В. Мониторинг кадровой потребности региональной экономики как инструмент эффективного взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда. *Вестник Красноярского государственного аграрного университета*. 2012;(4):16-24.
23. Долженко Р.А., Долженко С.Б. Рынок труда в профессиональном сегменте управления персоналом: текущие состояние и перспективы развития. *Народонаселение*. 2024;27(2):41-55.
24. Маслова Е.В., Колесникова О.А., Околелых И.В. Современные трансформации рынка труда России: вызовы и необходимая реакция управления. *Экономика труда*. 2022;9(4):743-764.
25. Васильева З.А., Филимоненко И.В. Проблемы моделирования кадровой потребности экономики региона: методологические, методические, информационно-аналитические. *Вестник ТГЭУ*. 2012;(4):46-57.
26. Varshavskaya E.Ya., Podverbykh U.S. Impact of Job Mismatches on Job Satisfaction and Turnover Intention: Case of Russia. *Russian Management Journal*. 2023;21(1):115-132.
27. Malousis A.T., Zefkilis P.N., Daglis T. Employment in the 21st Century: Pre- and Post-COVID-19 Changes. *Encyclopedia*. 2023;3(3):853-869.
28. Pan Y., Froese F.J. An Interdisciplinary Review of AI and HRM: Challenges and Future Directions. *Human Resource Management Review*. 2023;33(1). Article 100924. URL: https://e-tarjome.com/storage/panel/fileuploads/2023-04-25/1682420196_e-tarjome-e17387.pdf.

29. Vodenko K.V., et al. Modelling of Conflict in the Labour Market Under the Conditions of Automatization Based on Robots, Big Data and AI: The Specifics of Technological Inequality of Countries and Conflict Management. *Technology, Society, and Conflict*. 2022;(30):121-131.
30. Wood A.J., Lehdonvirta V. Antagonism beyond Employment: How the 'Subordinated Agency' of Labour Platforms Generates Conflict in the Remote Gig Economy. *Socio-Economic Review*. 2021;19(4):1369-1396.
31. Терников А.А., Шевелева Д.А. Спрос и предложение на рынке труда: поиск источников конфликта. *Социологический журнал*. 2024;30(2):82-101.

REFERENCES

1. Maslova E.V., Kolesnikova O.A., Okolelykh I.V. Modern transformations of the Russian labor market: challenges and necessary management response. *Labor Economics*. 2022;(4):743-764. (In Russ.).
2. Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Personnel shortage in the modern Russian labor market: manifestations, causes, trends, and coping measures. *Social and Labor Research*. 2023;(4):178-189. (In Russ.).
3. Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. The state employment system of the Russian population: Current tasks and prospects. *Region: Systems, Economics, Management*. 2024;2(65):152-164. (In Russ.).
4. Gromova E.B., Ershov Yu.M. Mass media about the Russian labor market: main topics, coverage formats and genre solutions. *Bulletin of Tomsk State University. Philology*. 2024;(88):286-303. (In Russ.).
5. Gurtov V. A., Pitukhin E. A. Forecasting the needs of the economy for qualified personnel: A review of approaches and application practices. *University Management: Practice and Analysis*. 2017;21(4):130-161. (In Russ.).
6. Kashepov A.V. The balance of labor resources: the history and methodology of forecasting. *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2022;(9, part 1):83-90. (In Russ.).
7. Kashepov A.V. The balance of labor resources: traditional and modern methods of calculation and formation. *Social and Labor Research*. 2022;49(4):8-15. (In Russ.).
8. Nevecherya A.P., Popova E.V. Forecasting the influence of control actions on the dynamics of the sectoral structure of the labor market based on a balance mathematical model. *Management Problems*. 2024;(2):60-73. (In Russ.).
9. Pitukhin E.A., Astafyeva M.P., Moroz D.M. Forecasting the personnel needs of the regional economy in the context of professions. *Economics and Management*. 2015;7(117):41-48. (In Russ.).
10. Moroz, D.M. Pitukhin E.A., Sigova S.V. Methodology for forecasting the need of the economy for workers in the sectoral context. URL: http://www.labourmarket.ru/conf12/content/reports/moroz_pitukhin_sigova.pdf.
11. Okolelykh I.V. Forecasting the professional structure of labor demand – scientific and methodological aspect. URL: <https://www.rusnauka.com/TIP/All/Economica/95.html>.
12. Bayuk O.V., Lozikova I.O. Methods of mathematical analysis and forecasting of employment assessment and employment opportunities for graduates of educational institutions. *Economy. Computer Science*. 2021;48 (2):332-340. (In Russ.).
13. Sokolov A.V. Foresight Methods. URL: <https://unescofutures.hse.ru/methods>.
14. Kovalev V.I. Foresight: forecasting innovations or innovations in forecasts? *Bulletin of Omsk University*. 2013;(2):169-172. (In Russ.).
15. Kryukov S.V. Foresight: from forecasting to shaping the future. *Terra Economicus*. 2010;8(3, part 2):7-17. (In Russ.).
16. Alashev S.Yu., Kuteynitsyna T.G. Methodology of medium-term forecasting of personnel needs of the regional economy for the formation of training volumes in the vocational education system. *Samara: CPO*. 2014. 83 p. (In Russ.).
17. Anahita, S. Workforce forecasting models: A systematic review. *Journal of Forecasting*. 2018;37(7):739-753.
18. Shevchuk A., Strebkov D., Davis Sh.N. Skill Mismatch and Work-Life Conflict: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Education and Work*. 2019;32(2):181-195.
19. Flisi S., et al. Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe – Evidence from PIAAC. *Social Indicators Research*. 2017;(131):1211-1249.
20. Omelchenko I.B., Vaskov A.B. Monitoring of the labor market in the Russian Federation and analysis of foreign experience in monitoring wages. *Labor Economics*. 2023;10(9):1301-1316. (In Russ.).
21. Lyakhovskaya N. Monitoring of the labor market: tasks and specifics. Information portal for HR and HR management specialists. URL: <http://www.pro-personal.ru/journal/297/7559>.
22. Raznova N.V., Filimonenko I.V. Monitoring the personnel needs of the regional economy as a tool for effective interaction between the vocational education system and the labor market. *Bulletin of the Krasnoyarsk State Agrarian University*. 2012;(4):16-24. (In Russ.).
23. Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B. The labor market in the professional segment of personnel management: current state and prospects of development. *Population*. 2024;27(2):41-55. (In Russ.).
24. Maslova E.V., Kolesnikova O.A., Okolelykh I.V. Modern transformations of the Russian labor market: Challenges and necessary management response. *Labor Economics*. 2022;9(4):743-764. (In Russ.).
25. Vasilyeva Z.A., Filimonenko I.V. Problems of modeling the personnel needs of the regional economy: Methodological, methodological, information and analytical. *Bulletin of the TSEU*. 2012;(4):46-57. (In Russ.).
26. Varshavskaya E.Ya., Podverbnykh U.S. Impact of Job Mismatches on Job Satisfaction and Turnover Intention: Case of Russia. *Russian Management Journal*. 2023;21(1):115-132.
27. Malousis A.T., Zefkilis P.N., Daglis T. Employment in the 21st Century: Pre- and Post-COVID-19 Changes. *Encyclopedia*. 2023;3(3):853-869.
28. Pan Y., Froese F.J. An Interdisciplinary Review of AI and HRM: Challenges and Future Directions. *Human Resource Management Review*. 2023;33(1). Article 100924. URL: https://e-tarjome.com/storage/panel/fileuploads/2023-04-25/1682420196_e-tarjome-e17387.pdf.
29. Vodenko K.V., et al. Modelling of Conflict in the Labour Market Under the Conditions of Automatization Based on Robots, Big Data and AI: The Specifics of Technological Inequality of Countries and Conflict Management. *Technology, Society, and Conflict*. 2022;(30):121-131.
30. Wood A.J., Lehdonvirta V. Antagonism beyond Employment: How the 'Subordinated Agency' of Labour Platforms Generates Conflict in the Remote Gig Economy. *Socio-Economic Review*. 2021;19(4):1369-1396.
31. Chernikov A.A., Sheveleva D.A. Supply and demand in the labor market: the search for sources of conflict. *The Sociological Journal*. 2024;30(2):82-101. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ольга Андреевна Колесникова – доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник социальной защиты населения РФ, профессор Воронежского государственного университета и Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия
Ol'ga A. Kolesnikova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of Social Protection of the Population of the Russian Federation; Professor, Voronezh State University, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-0044-1530>
oakolesnikova@mail.ru



Елена Валерьевна Маслова – доктор экономических наук, профессор Воронежского института экономики и социального управления и Института социального образования, Воронеж, Россия
Elena V. Maslova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Voronezh Institute of Economics and Social Management, Institute of Social Education, Voronezh, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-0774-9252>
evmas@yandex.ru



Ирина Викторовна Окоелых – кандидат экономических наук, доцент, эксперт Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия
Irina V. Okolelykh – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, expert of the Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-9739-0505>
irokol@yandex.ru



Валерия Николаевна Ярышина – кандидат экономических наук, доцент Воронежского государственного университета, г. Воронеж, Россия.
Valeriya N. Yaryshina – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Voronezh State University, Voronezh, Russia.
<https://orcid.org/0000-0002-9076-196X>
lastochka2010@yandex.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Колесникова О.А. – постановка проблемы, концептуальное построение исследования, разработка концепции и методологии статьи, обоснование теоретико-методологических положений, формулирование выводов исследования.

Маслова Е.В. – определение задач исследования, логическое структурирование материала, критический анализ научной литературы, конкретизация методов анализа, обоснование теоретико-методологических положений, формулирование выводов исследования.

Окоелых И.В. – обоснование теоретико-методологических положений, критический анализ научной литературы, содержательный анализ существующих методик, конкретизация методов анализа, текстовое и графическое представление результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Ярышина В.Н. – критический анализ научной литературы, анализ статистических данных, систематизация методов мониторинга рынка труда, текстовое и графическое представление результатов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Kolesnikova O.A. – problem statement, conceptual construction of the study, development of the concept and methodology of the article, substantiation of theoretical and methodological provisions, formulation of research conclusions.

Maslova E.V. – definition of research objectives, logical structuring of the material, critical analysis of scientific literature, specification of analysis methods, substantiation of theoretical and methodological provisions, formulation of research conclusions.

Okolelykh I.V. – substantiation of theoretical and methodological provisions, critical analysis of scientific literature, substantive analysis of existing methods, specification of analysis methods, textual and graphical representation of research results, formulation of research conclusions.

Yaryshina V.N. – critical analysis of scientific literature, analysis of statistical data, systematization of labor market monitoring methods, textual and graphical representation of research results.

Статья поступила в редакцию 25.07.2024; после рецензирования 30.09.2024, принята к публикации 01.10.2024.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 25.07.2024; revised on 30.09.2024 and accepted for publication on 01.10.2024.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-185-195

УДК: 331.522; 51-77

JEL J23

ПРИМЕНЕНИЕ НЕПАРАМЕТРИЧЕСКОГО МЕТОДА ДЛЯ АНАЛИЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ

А.С. Куць

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия
Московский физико-технический институт (национальный исследовательский университет),
Долгопрудный, Россия
Федеральный исследовательский центр «Информатика и управление»
Российской академии наук, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – сравнение стимулов для повышения квалификации у рабочих в зависимости от трудового потенциала регионов. **Задача** исследования – показать, что совокупный спрос работодателей в кадрах можно описать с помощью модели одного рационального репрезентативного агента. **Научная новизна** заключается в том, что для изучения спроса на рынке публичных вакансий применялся математический аппарат, созданный для анализа спроса на товарных рынках. Сделан **вывод**: структурный анализ рынков труда и публичных вакансий стоит проводить с использованием непараметрического метода построения экономических индексов, с помощью которого можно построить индексы предлагаемой заработной платы и количества вакансий, которые учитывают эффекты взаимозамещения и перетоков работников в другие регионы, предлагающие более привлекательные условия труда. В ходе работы были получены следующие **результаты**: определены периоды структурных изменений на рынке публичных вакансий рабочих, проанализирована степень роста предлагаемой заработной платы с приобретением опыта работы в разрезе трудового потенциала регионов. Полученные результаты также актуальны для анализа стратегии стимулирования роста производительности труда.

Ключевые слова: публичные вакансии; повышение квалификации работников; непараметрический метод; экономические индексы; структурные изменения.

Для цитирования: Куць А.С. Применение непараметрического метода для анализа дополнительной кадровой потребности в зависимости от трудового потенциала регионов. *Социально-трудовые исследования*. 2024;57(4):185-195. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-185-195.

ORIGINAL PAPER

APPLICATION OF A NONPARAMETRIC METHOD TO ANALYZE ADDITIONAL STAFFING NEEDS DEPENDING ON THE LABOR POTENTIAL OF THE REGIONS

A.S. Kuts

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia
Moscow Institute of Physics and Technology (National Research University), Dolgoprudny, Russia
Federal Research Center "Computer Science and Control" of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

ABSTRACT

The purpose of the study is to compare incentives for qualification improvement among workers depending on the labor potential of the regions. **The objective** of the study is to show that the aggregate demand of employers for personnel can be described using the model of one representative rational agent. **The scientific novelty** lies in the fact that the mathematical apparatus created to analyze the demand in product markets was used to study the demand in the public vacancy market. **The conclusion** is made: a structural analysis of the labor and public vacancies markets should be carried out using a nonparametric method of constructing economic indices, which can be used to build indices of the proposed salary and the number of vacancies that take into account the effects of substitution and employee flows to other regions offering more attractive working conditions. The following **results** were obtained in the course of the study: periods of structural changes in the public vacancy market for workers were identified, as well as the degree of growth of the proposed salaries with the acquisition of work experience in the context of the labor potential of the regions was analyzed. The research results are also relevant for analyzing the strategy of stimulating labor productivity growth.

Keywords: public vacancies; improvement of workers' qualifications; nonparametric method; economic indices; structural changes.

For citation: Kuts A.S. Application of a nonparametric method to analyze additional staffing needs depending on the labor potential of the regions. *Social and labor research*. 2024;57(4):185-195. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-57-4-185-195.

ВВЕДЕНИЕ

Сложившийся на российском рынке труда дефицит квалифицированных кадров вынудил работодателей резко повысить уровень зарплат на своих предприятиях для того, чтобы остановить их отток. Однако зарплатная гонка набирает обороты, стимулируя переток работников из одних отраслей в другие, более богатые. Как отмечалось 16 февраля 2024 г. на Совете директоров Банка России по денежно-кредитной политике¹, такая ситуация на рынке труда является одним из проинфляционных рисков вследствие отставания производительности труда от роста реальных заработных плат. Поэтому является актуальным вопрос изучения стимулов для повышения квалификации работников, что позволит снизить дополнительную кадровую потребность предприятий увеличением производительности труда.

Индикатором ситуации на рынке труда, как известно, является рынок публичных вакансий. Поэтому в качестве информационной базы исследования были использовали данные о более 70 млн вакансий, размещённых в период с января 2018 г. по январь 2024 г. на трех рекрутинговых онлайн-платформах – «Работа России», «HeadHunter» и «Superjob», и совокупно представленных в автоматизированной информационной системе (АИС) «Мониторинг рынка труда» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

Все вакансии прошли процедуру идентификации и дедубликации, а также разметки по ключевым параметрам, в том числе по типу занятости, требуемому опыту, принадлежности к типовой позиции. Для анализа выбрана группа типовых позиций рабочих, широко задействованных в обрабатывающей промышленности, испытывающей большой дефицит кадров. Данные собраны в виде помесечного набора количества требуемых вакансий и медианы нижней границы (поле «Зарботная плата ОТ» вакансий) предлагаемой заработной платы типовых позиций рабочих в профессионально-квалификационном и региональном разрезе с 2018 по 2024 гг.

Для агрегированного описания рынка публичных вакансий был применен непараметрический метод построения экономических индексов Конюса-Дивизиа. Основанный на теории выявленного предпочтения метод позволяет проверять согласованность потребительского поведения с моделью спроса Парето [1, 2], согласно которой

совокупный спрос домашних хозяйств можно охарактеризовать поведением одного рационального репрезентативного агента, который максимизирует свою функцию полезности при заданных бюджетных ограничениях. Для исследования рассматривается вопрос разрешимости обратной задачи модели Парето, которая заключается в поиске функции полезности F из некоторого класса функций Φ такой, что для любого вектора потребления $X \geq 0$ выполнено:

$$X \in \text{Argmax} \{F(Y) \mid \langle P(X), Y \rangle \leq \langle P(X), X \rangle, Y \geq 0\},$$

где $\langle \cdot, \cdot \rangle$ – скалярное произведение двух векторов. Если такая функция F существует, то обратные функции спроса $P(X)$ называются *рационализируемыми* в классе функций Φ . Однако в связи с допустимыми неточностями статистики обратная задача не всегда имеет решение, поэтому в работе [3] было предложено ввести регулирующий параметр – показатель нерациональности, и был показан алгоритм расчета индексов Конюса-Дивизиа. Полученный метод был назван обобщенным непараметрическим.

Индексы Конюса-Дивизиа учитывают эффекты взаимозаменяемости и взаимодополняемости одних товаров и услуг другими, поскольку при их построении не фиксируется определенная потребительская корзина, как при расчете индексов Ласпейреса или Пааше.

В рамках данной работы обобщенный непараметрический метод применен для анализа рынка публичных вакансий рабочих. Были идентифицированы периоды структурных изменений на рынке, которые сопровождались резким ростом предлагаемой заработной платы. Построены индексы предлагаемой зарплаты и количества вакансий Конюса-Дивизиа в региональном и квалификационном разрезе. В разрезе трудового потенциала регионов проведено сравнение стимулов для работников в целях приобретения ими новых компетенций и повышения квалификации, а также исследована динамика уровня дефицита рабочих в зависимости от требуемого опыта работы.

ОБОБЩЕННЫЙ НЕПАРАМЕТРИЧЕСКИЙ МЕТОД

Вопрос об адекватном учете изменения структуры потребительского спроса и цен при вычислении экономических индексов обсуждается в экономической теории с середины XIX века. В 1905 г. В. Парето построил теорию потребительского спроса [1, 2], которая предполагает, что его параметры и структура могут быть определены с

¹ Резюме обсуждения ключевой ставки [Электронный документ]// Банк России // Режим доступа: https://www.cbr.ru/dkp/mp_dec/decision_key_rate/summary_key_rate_27022024/, свободный (дата обращения: 12.05.2024)

помощью модели рационального репрезентативного потребителя, который максимизирует функцию полезности при бюджетном ограничении. На основе теории Парето Г.С. Бюшгенс [4] и А.А. Конюс [5] предложили экономический индекс, учитывающий изменение структуры потребительского спроса при изменении структуры цен. В 1925 г. Ф. Дивизиа ввел формулы для расчета индексов потребления и цен Дивизиа [6]. В общем случае индекс потребления Конюса не совпадают с индексом Дивизиа. Однако индекс Конюса становится равен индексу Дивизиа при требовании положительной однородности функции полезности, т.е. при кратном росте объема потребляемых товаров и услуг значение функции пропорционально увеличивается. Полученные индексы были названы *индексами Конюса-Дивизиа*. Дополнительно к требованию положительной однородности примем, что функция полезности определена на неотрицательном ортанте и является вогнутой, непрерывной вплоть до границы функцией, положительной внутри ортанта. Обозначим класс таких функций Φ_H .

Непараметрический метод – метод построения экономических индексов Конюса-Дивизиа по совокупности наблюдений векторов цен P^t в период времени t и векторов объемов потребления X^t при ценах, установившихся в период времени t . Такие временные ряды $\{(P^t, X^t)\}_{t=1}^T$ называются *торговой статистикой*. Торговая статистика называется *рационализируемой* в некотором классе функций Φ , если существует функция полезности $F \in \Phi$, что для любого момента времени $t = \overline{1, T}$ выполнено $X^t \in \text{Argmax} \{F(Y) \mid \langle P^t, Y \rangle \leq \langle P^t, X^t \rangle, Y \geq 0\}$. Рационализируемость статистики влечет за собой возможность построения пары индексов Конюса-Дивизиа: индекса цен $Q(P^t)$ и индекса объемов потребления $F(X^t)$.

Непараметрический метод основан на теории выявленного предпочтения и теореме Аффриата-Верияна.

Теорема 1 (Аффриата-Верияна [7-9]). Следующие утверждения эквивалентны.

1. Статистика $\{(P^t, X^t)\}_{t=1}^T$ рационализируема в классе Φ_H ;
2. Существует решение $\lambda^t > 0$ ($t = 1, \dots, T$) системы линейных неравенств

$$\lambda^t \langle P^t, X^t \rangle \leq \lambda^\tau \langle P^\tau, X^t \rangle, t, \tau = \overline{1, T}; \quad (1)$$

3. Статистика $\{(P^t, X^t)\}_{t=1}^T$ удовлетворяет однородной сильной аксиоме выявленного предпочтения, т.е. для любых $t_1, \dots, t_k = \overline{1, T}$ выполнено

$$\langle P^{t_1}, X^{t_2} \rangle \langle P^{t_2}, X^{t_3} \rangle \dots \langle P^{t_k}, X^{t_1} \rangle \geq \langle P^{t_1}, X^{t_1} \rangle \langle P^{t_2}, X^{t_2} \rangle \dots \langle P^{t_k}, X^{t_k} \rangle. \quad (2)$$

Теорема Аффриата-Верияна позволяет с помощью алгоритма полиномиальной сложности конструктивно проверять согласованность наблюдаемой торговой статистики с моделью Парето рационального репрезентативного потребителя [10]. Для этого достаточно проверить разрешимость системы линейных неравенств (1). В случае разрешимости индексы объемов и цен Конюса-Дивизиа определяются следующим образом:

$$Q(P^t) = 1/\lambda^t, F(X^t) = \lambda^t \langle P^t, X^t \rangle, t = \overline{1, T}, \quad (3)$$

где λ^t – одно из решений системы (1).

Однако статистические данные не всегда согласуются с моделью одного рационального агента, что может быть связано с погрешностями, неизбежно возникающими в процессе формирования статистики. В такой ситуации система линейных неравенств (1) неразрешима, стандартные индексы Конюса-Дивизиа не существуют. При этом небольшое изменение статистики может привести к разрешимости системы и существованию индексов.

Вопрос введения показателя, характеризующего степень отклонения статистики от гипотезы рационализируемости, рассматривался в работах [3, 8, 11, 12]. Было предложено ввести параметр $\omega \geq 1$ для ослабления системы (1), тогда теорема 1 может быть модифицирована следующим образом.

Теорема 2 [11]. Следующие утверждения эквивалентны.

1. Существует решение $\lambda^t > 0$ ($t = 1, \dots, T$) системы линейных неравенств

$$\lambda^t \langle P^t, X^t \rangle \leq \omega \lambda^\tau \langle P^\tau, X^t \rangle, t, \tau = \overline{1, T}; \quad (4)$$

2. Статистика $\{(P^t, X^t)\}_{t=1}^T$ удовлетворяет однородной сильной аксиоме выявленного предпочтения с показателем ω , т.е. для любых $t_1, \dots, t_k = \overline{1, T}$ выполнено

$$\omega^k \langle P^{t_1}, X^{t_2} \rangle \langle P^{t_2}, X^{t_3} \rangle \dots \langle P^{t_k}, X^{t_1} \rangle \geq \langle P^{t_1}, X^{t_1} \rangle \langle P^{t_2}, X^{t_2} \rangle \dots \langle P^{t_k}, X^{t_k} \rangle. \quad (5)$$

Показателем нерациональности статистики называется минимальный параметр $\omega \geq 1$, при котором система линейных неравенств (4) разрешима или выполнены неравенства (5). Показатель нерациональности характеризует степень отклонения статистики от гипотезы одного раци-

онального репрезентативного агента. Чем ближе показатель к единице, тем лучше наблюдаемое потребительское поведение описывается моделью Парето, и меньше погрешность, принимаемая при построении индексов Конюса-Дивизиа. Для расчета индекса достаточно найти положительное решение системы линейных неравенств (4) и воспользоваться формулами (3). Метод построения индексов с введением показателя нерациональности $\omega \geq 1$ называется *обобщенным непараметрическим*.

На основе обобщенного непараметрического метода в статье [13] был разработан подход для определения периодов времени и соответствующих им данных, которые дают наибольший вклад в показатель нерациональности анализируемой статистики.

Для начала необходимо задать уровень показателя нерациональности $\Omega^* > 0$, который характеризует нормальное состояние исследуемой статистики. В результате применения метода получается ориентированный граф, вершинами которого выступают временные точки статистики, а ребра отражают пары периодов, несогласованность в наблюдениях которых вносит наибольший вклад в показатель нерациональности. Утверждается, что исключение всех ребер полученного графа путем исключения из статистики вершин-периодов времени приведет к снижению показателя нерациональности ниже заданного уровня Ω^* . Метод определения наименьшего количества временных точек статистики и соответствующих им данных, объясняющих избыточный уровень показателя нерациональности, назовем подходом *выделения несогласованных пар периодов*.

Необходимо добавить, что обобщенный непараметрический метод и его модификации корректно использовать и для анализа рынка публичных вакансий. Основным сценарий применения метода заключается в исследовании структуры функций спроса по конечному набору данных, а именно в изучении зависимости между ценами и объемами потребления. Кроме того, анализ показателя нерациональности позволяет определить периоды структурных изменений. Описанные выше связи характерны и для рынка публичных вакансий, на котором потребителем является работодатель, занятый поиском остро необходимых кадров и поэтому вынужденный предлагать кандидату заработную плату в соответствии с рыночным уровнем. Вектором цен и объемов потребления на таком рынке можно считать вектор предлагаемых зарплат и вектор коли-

Таблица 1 / Table 1

Логарифм показателя нерациональности статистики рынка публичных вакансий рабочих в зависимости от трудового потенциала региона размещения вакансии и требуемого опыта работы / The logarithm of the irrationality index of statistics on the market of public vacancies of workers, depending on the labor potential of the region where the vacancy is located and the required work experience

	Без опыта работы/No work experience	От 1 года до 3 лет/From 1 year to 3 years	3 года и более/3 years or more
Трудоизбыточные	0.028	0.055	0.083
Трудодостаточные	0.03	0.046	0.068
Трудодефицитные	0.023	0.028	0.03

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

чества вакансий по типовым позициям работников. Статистика рынка публичных вакансий – это временные ряды $\{(P^t, X^t)\}_{t=1}^T$ совокупности вектора количества вакансий X^t в момент времени t и вектора предлагаемой заработной платы P^t .

ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ НА РЫНКЕ ПУБЛИЧНЫХ ВАКАНСИЙ РАБОЧИХ

В данной работе проведен анализ помесечной статистики рынка публичных вакансий рабочих без учета вахты с января 2018 по январь 2024 гг. Все вакансии были распределены на 3 группы в соответствии с трудовым потенциалом регионов присутствия: трудоизбыточные, трудодостаточные и трудодефицитные регионы. В основе деления регионов на группы лежит сопоставление количества зарегистрированных безработных по данным Роструда и количества вакансий в 2023 г. Кроме того, вакансии были разбиты на 3 группы в соответствии с требуемым опытом работы: без опыта работы, с опытом от 1 года до 3 лет и с опытом от 3 лет и более.

Для исследования была выбрана 21 типовая позиция рабочих обрабатывающей промышленности, которая испытывала большой дефицит кадров в 2023 г. С помощью обобщенного непараметрического метода для статистики каждой группы регионов и требуемого опыта работы были вычислены показатели нерациональности. Их логарифмы представлены в табл. 1. Здесь и далее в качестве показателя нерациональности будем указывать его логарифм.

Из табл. 1 видим, что группа вакансий без опыта работы в каждой из групп регионов хорошо согласуется с моделью одного рационального репрезентативного агента. Однако для вакансий с опытом работы показатель нерациональности оказался довольно высоким, поэтому необходимо установить причины.

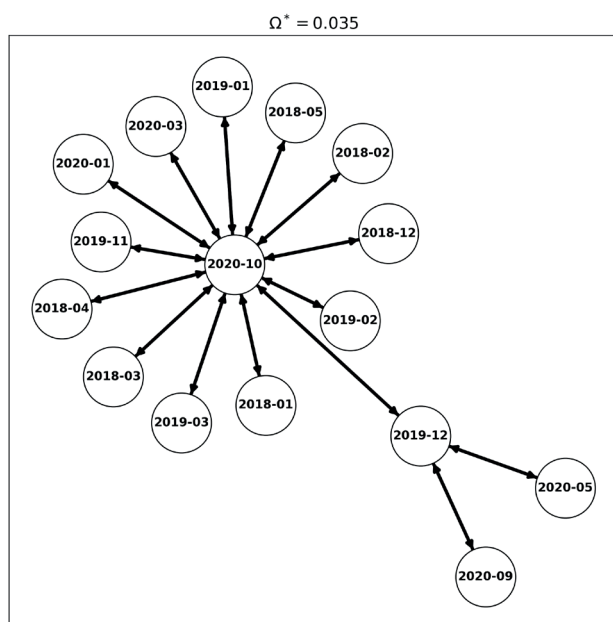


Рис. 1 / Fig. 1. Граф несогласованных пар периодов при $\Omega^* = 0.035$ для статистики вакансий рабочих трудоизбыточных регионов с опытом работы от 1 года до 3 лет / Graph of inconsistent pairs of periods at $\Omega^* = 0.035$ for statistics of vacancies of workers in labor-surplus regions with work experience from 1 to 3 years

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

С помощью подхода выделения несогласованных пар периодов были определены месяцы, когда поведение работодателей не согласуется с моделью одного рационального репрезентативного агента. Исключение этих периодов из статистики приводит к ситуации, когда показатель нерациональности опускается ниже заданного нормального уровня. Например, показатель нерациональности в группе вакансий трудоизбыточных регионов с требуемым опытом работы от 1 года до 3 лет составляет 0.055. Зададим в качестве нормального уровня нерациональности $\Omega^* = 0.035$

и построим граф несогласованных пар периодов (рис. 1). Полученный граф является двудольным, поэтому исключение из статистики всех периодов времени, соответствующих вершинам одной из долей, приведет к тому, что показатель нерациональности опустится ниже уровня Ω^* . После исключения из данных за май, сентябрь и октябрь 2020 г., показатель нерациональности статистики становится равным 0.031. Далее примем $\Omega^* = 0.028$, после исключения данных за июнь, август 2020 г. и сентябрь 2023 г. показатель нерациональности статистики снизился до приемлемого уровня $\omega = 0.027$.

Применяя метод выделения несогласованных пар периодов для статистики вакансий рабочих с опытом работы для каждой группы регионов можно определить два общих временных промежутка, которые характеризуют периоды структурных изменений на рынке: с мая по октябрь 2020 г. и с июня по сентябрь 2023 г. В эти периоды поведение работодателей не согласуется с моделью рационального репрезентативного агента.

С помощью обобщенного непараметрического метода были построены индексы предлагаемой заработной платы и количества вакансий Конюса-Дивизиа. Проведем сравнение предлагаемой зарплаты в зависимости от трудового потенциала регионов (рис. 2-4).

Предлагаемая зарплата рабочим в трудодефицитных регионах заметно выше, чем в других группах регионов вне зависимости от требуемого опыта. А работодатели в трудодефицитных регионах, как правило, предлагают более высокую зарплату по сравнению с трудоизбыточными регионами. Заметим, что на рынок публичных

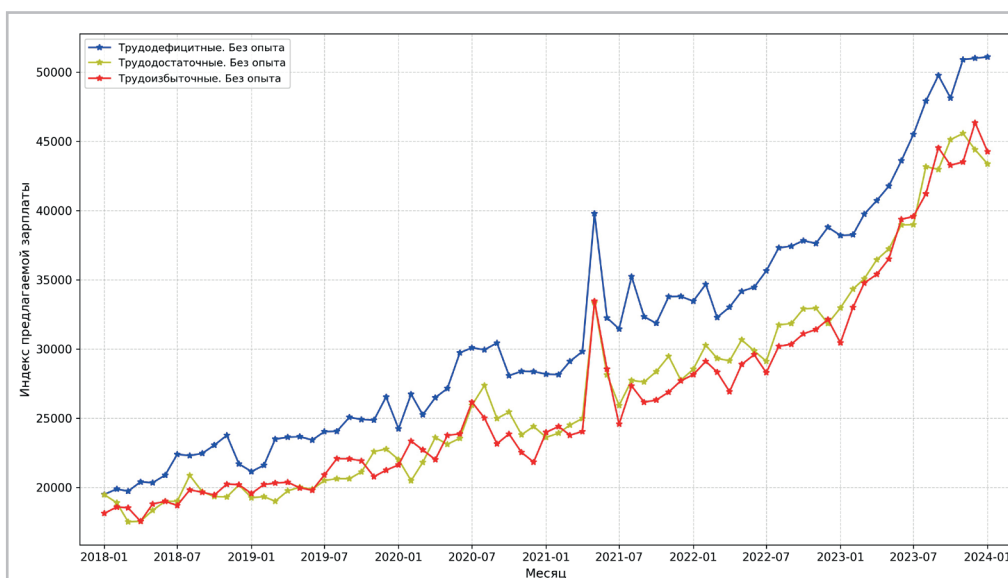
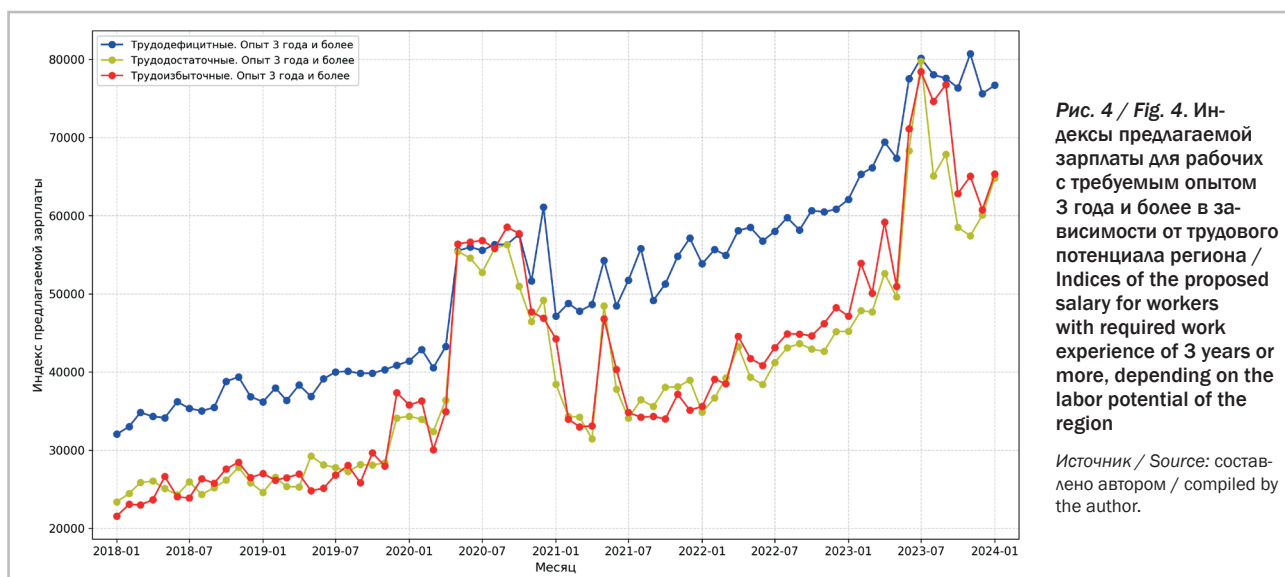
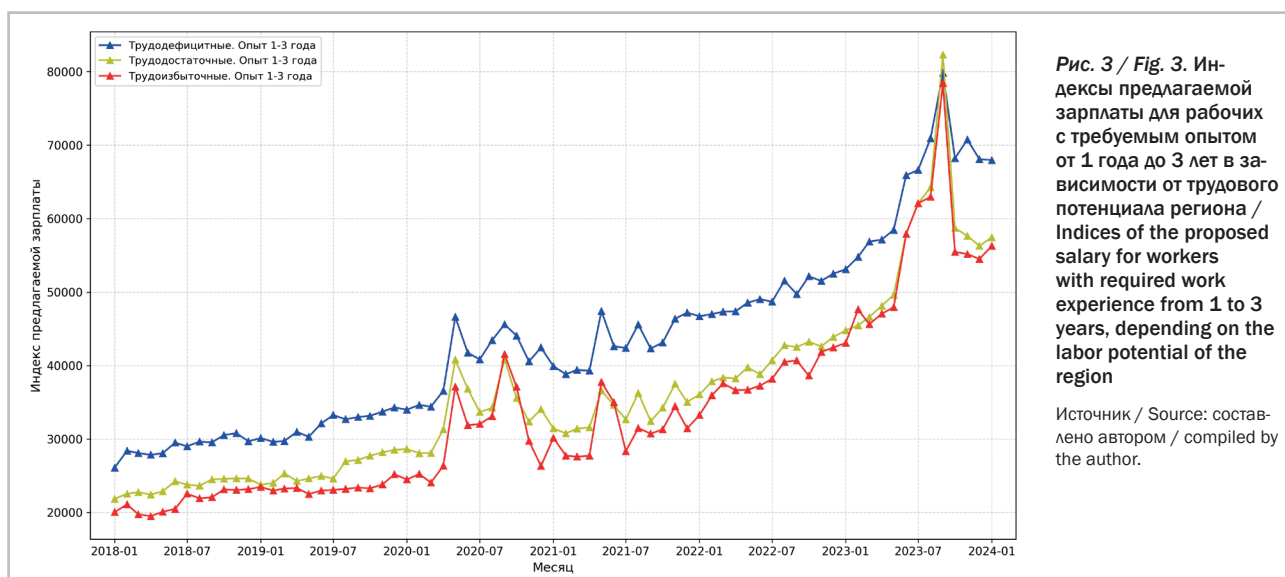


Рис. 2 / Fig. 2. Индексы предлагаемой заработной платы для рабочих без опыта работы в зависимости от трудового потенциала региона / Indices of the proposed salary for workers without work experience, depending on the labor potential of the region

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



вакансий рабочих с опытом сказалось влияние пандемии [14]. Предприятия столкнулись с дефицитом опытных работников, что привело к скачку предлагаемой зарплаты с мая по октябрь 2020 г. Однако с начала 2021 г. структура рынка вернулась к состоянию, сложившемуся до начала пандемии, которое можно описать действиями одного рационального репрезентативного агента. На рис. 3-4 можно отметить еще один скачок предлагаемой зарплаты с июня по сентябрь 2023 г. Российский рынок труда испытывал дефицит опытных рабочих, поэтому предприятия были вынуждены предлагать более высокую заработную плату, чтобы закрыть дополнительную потребность в рабочей силе. Интересная особенность: в период после начала пандемии и в июле 2023 г. предлагаемая зарплата рабочих с опытом от 3 лет в трудоизбыточных и трудо-достаточных регионах достигла уровня, предлага-

емого в трудодефицитных регионах (рис. 4). Для вакансий рабочих с требуемым опытом от 1 года до 3 лет предлагаемая зарплата приблизилась к уровню, предлагаемому в трудодефицитных регионах (рис. 3). Предприятия, расположенные в трудоизбыточных и трудодефицитных регионах, повысили предлагаемую зарплату опытным рабочим до уровня, предлагаемому на вахте [14], а вахтовая работа, как правило, географически находится в трудодефицитных регионах. Стоит отметить, что рынок публичных вакансий рабочих без опыта работы оказался устойчив к влиянию пандемии и дефициту 2023 г. Наблюдаемое поведение работодателей по поиску рабочих без опыта согласуется с моделью Парето, а предлагаемая заработная плата сохранила свою динамику без резких скачков (рис. 2).

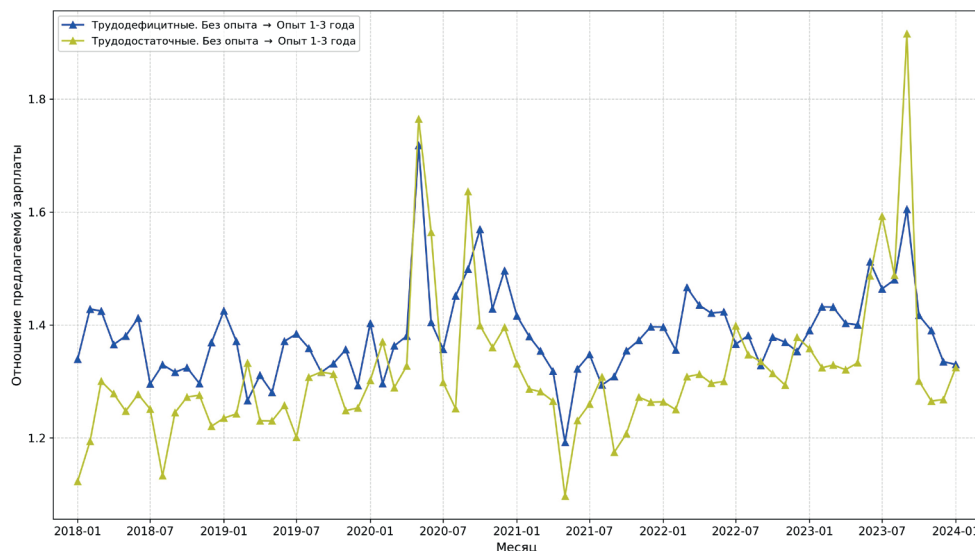


Рис. 5 / Fig. 5. Коэффициент роста предлагаемой заработной платы с приобретением опыта работы. Опыт работы 1-3 года / The rate of increase in the proposed salary with work experience. Work experience from 1 to 3 years

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

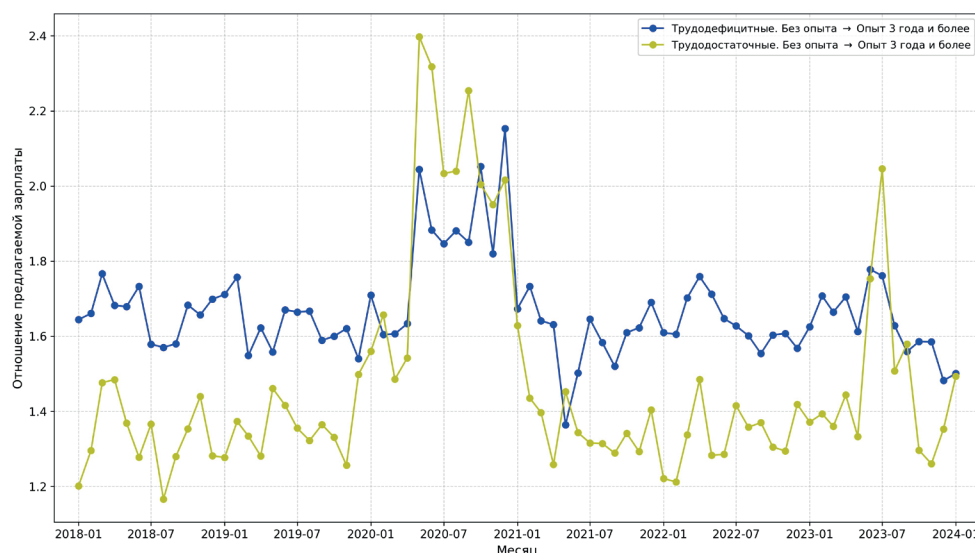


Рис. 6 / Fig. 6. Коэффициент роста предлагаемой заработной платы с приобретением опыта работы. Опыт работы 3 года и более / The rate of increase in the proposed salary with work experience. Work experience of 3 years or more

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

АНАЛИЗ РОСТА ПРЕДЛАГАЕМЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ ПРИ ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ

Чем более высокими темпами растет заработная плата при переходе работника в более квалифицированную группу, тем больше стимулов у него приобретать дополнительные компетенции и опыт работы. Однако, в условиях дефицита на рынке труда предприятия вынуждены повышать предлагаемую зарплату, чтобы закрыть дополнительную потребность в работниках, что может привести к нивелированию стимулов.

Для того, чтобы определить различие между размерами предлагаемых зарплат опытным рабочим и рабочим без опыта в рамках 3-х региональных групп разделим индекс предлагаемой заработной платы опытным работникам на индекс предлагаемой заработной платы рабочим без опыта. В трудодостаточных регионах с приобретением опыта от 1 года до 3 лет

предлагаемая зарплата рабочим увеличивается в среднем на 25-30%, в то время как в трудодефицитных рост составляет 35-40% (рис.5). С приобретением опыта от 3 лет предлагаемая зарплата в трудодостаточных регионах увеличивается на 30-40%, а в трудодефицитных – на почти 70% (рис. 6). Для вакансий с требуемым опытом работы от 1 года до 3 лет в периоды дефицита рабочих, с мая по октябрь 2020 г. и с июня по сентябрь 2023 г., степень роста предлагаемых зарплат в трудодостаточных и трудодефицитных регионах выравнивается. Однако, в период после начала пандемии для вакансий с опытом более 3 лет темпы роста предлагаемых заработных плат более высокие в трудодостаточных регионах, что объясняется более низкой зарплатой, предлагаемой рабочим без опыта работы (рис. 2), и схожей при опыте от 3 лет (рис. 4).

Как правило, увеличение опыта работы тесно связано с приобретением работником дополни-



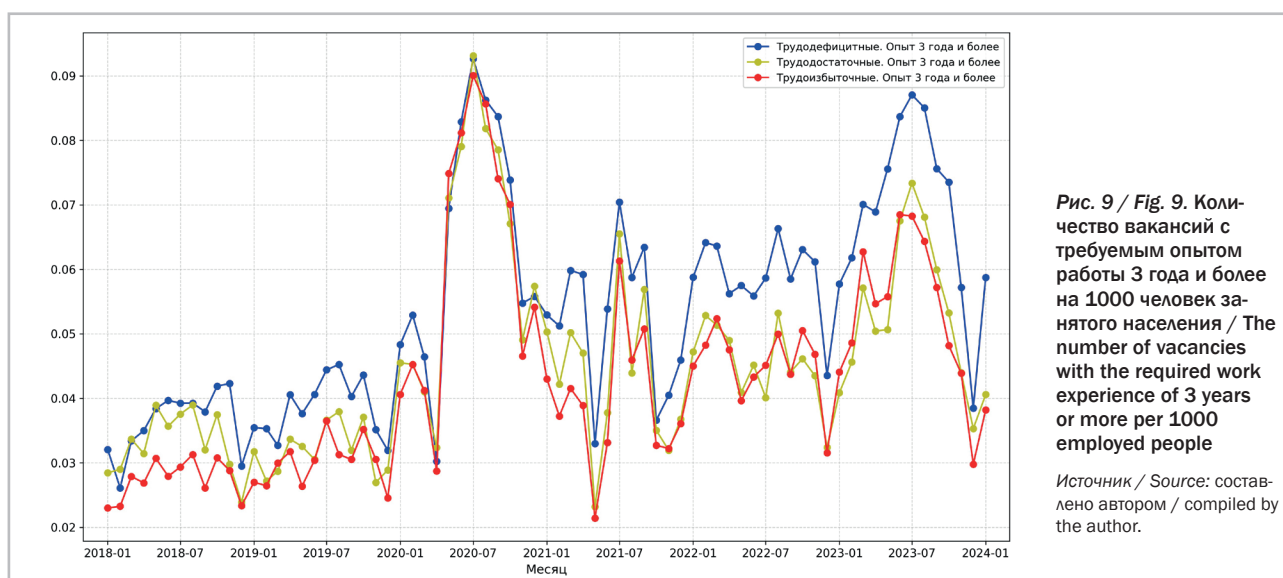
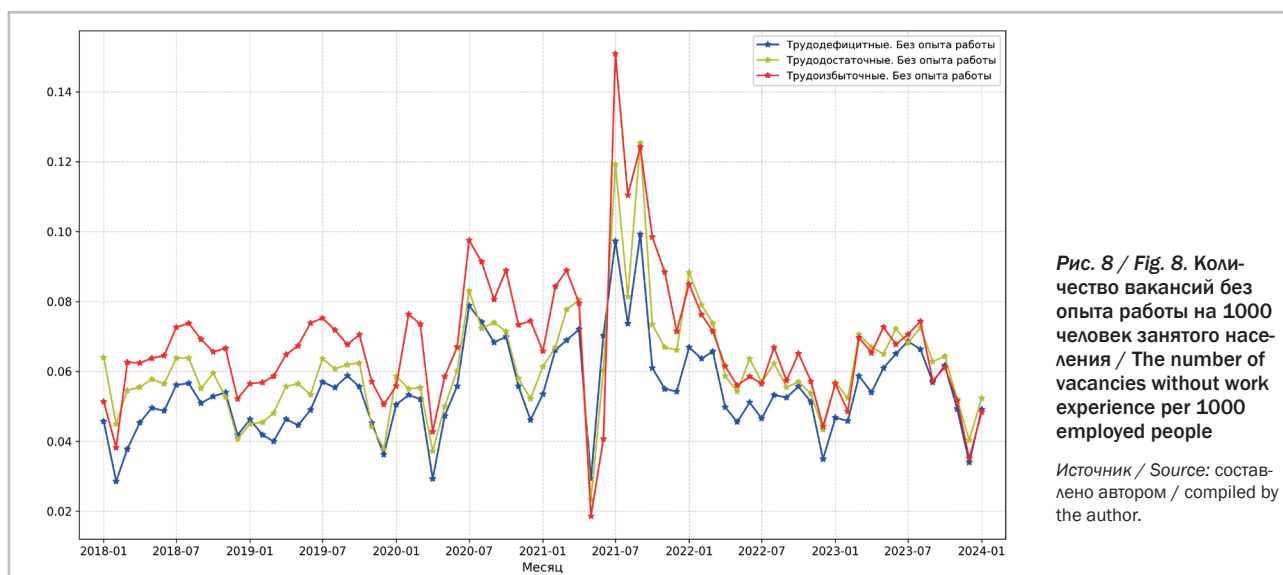
тельных компетенций и повышением производительности труда, что позволяет прийти к следующему выводу: у рабочих трудодефицитных регионов больше стимулов для квалификационного развития и роста производительности труда, поскольку при изначально более высокой предлагаемой заработной плате (рис. 2–4) приобретение дальнейшего опыта приводит к росту предлагаемой зарплаты более высокими темпами, чем в других группах регионов.

Сложившаяся ситуация хорошо объясняется теорией сравнительных преимуществ, сформулированной английским экономистом Д. Рикардо в начале XIX века. В трудодефицитных регионах соотношение высоко- и низкоквалифицированных рабочих выше, чем в трудодефицитных и трудоизбыточных регионах. Это является сравнительным преимуществом трудодефицитных регионов в производстве продукции, требующей высококвалифицированного труда. Поэтому в трудодефицитной группе регионов предприятия ориентированы на производство такой продукции, что приводит к более высокому спросу на высококвалифицированную рабочую силу, т.е. на рабочих с опытом от 3 лет. Чем выше спрос на таких работников, тем выше предлагаемая им зарплата, что согласуется с результатами на рис. 5–6. В свою очередь, трудоизбыточные регионы имеют сравнительное преимущество в производстве, не требующего высококвалифицированного труда. Поэтому спрос на рабочих с опытом от 3 лет здесь низкий, а предлагаемые заработные платы опытным рабочим незначительно отличаются от уровней, предлагаемых работникам без опыта.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СЕГМЕНТОВ ВАКАНСИЙ, ИСПЫТЫВАЮЩИХ ДЕФИЦИТ

Для определения сегментов вакансий рабочих, в которых работодатели испытывают «дефицит» в трудодефицитных регионах и «избыток» в трудоизбыточных, рассчитаем долю вакансий с опытом работы от 1 года для 3 групп регионов по трудовому потенциалу. Из рис. 7 видим, что в трудодефицитных регионах доля вакансий, в которых работодатели требуют опыт работы, выше аналогичной доли в трудодефицитных и трудоизбыточных регионах. Следует подчеркнуть, что с начала 2022 г. в структуре вакансий наблюдается тенденция к росту доли опытных рабочих, с 2022 по 2024 гг. доля таких вакансий выросла с 65% до 77% в трудодефицитной и трудоизбыточной группах регионов.

Для того, чтобы учесть эффекты масштабов групп и оценить уровень дефицита относительно общего количества занятых в группе построим график количества вакансий на 1000 человек занятого населения. На рис. 8 видим, что количество вакансий без опыта работы на 1000 человек занятого населения в трудоизбыточных регионах выше, чем в трудодефицитных, а в трудодефицитных регионах выше чем в трудодефицитных. Поэтому нельзя сказать, что трудодефицитная группа отличается от трудоизбыточной более высоким уровнем дефицита всех вакансий, в том числе и без опыта работы. Масштаб вакансий без требуемого опыта работы подтверждает преимущественную ориентацию трудоизбыточных регионов на производство, не требующее высококвалифицированного труда.



Для вакансий с требуемым опытом работы от 3 лет (рис. 9) наблюдаем противоположную ситуацию. Количество вакансий с опытом не менее 3 лет на 1000 занятых в трудодефицитных регионах более высокое, чем в остальных двух группах регионов. Причем с течением времени заметно, что дополнительная потребность в опытных работниках растет. В трудодостаточных регионах показатель незначительно выше, чем в трудоизбыточных регионах. Делаем вывод, что трудодефицитные регионы, которые по определению имеют существенный неудовлетворенный спрос на труд, который нельзя закрыть зарегистрированным безработным населением, в первую очередь испытывают дефицит опытных квалифицированных рабочих. Тем самым дефицитность регионов в предложенной терминологии определяется возможностью закрыть дополнительную потребность в опытных рабочих.

ВЫВОДЫ

Непараметрический метод и его модификации без какой-либо информации о природе исследуемой статистики позволяют определить периоды структурных изменений на рынке публичных вакансий, а также построить индексы предлагаемой заработной платы и количества вакансий Конюса-Дивизиа, учитывающие эффекты взаимозамещения и перетоков рабочих в другие регионы, предлагающие более привлекательные условия труда.

С помощью подхода выделения несогласованных пар периодов было выявлено два промежутка: с мая по октябрь 2020 г. и с июня по сентябрь 2023 г., когда поведение работодателей не соответствовало сложившейся структуре спроса, что было связано с дефицитом рабочих в обрабатывающей промышленности. В эти месяцы размеры предлагаемых заработных плат опытным рабо-

чим во всех 3-х региональных группах выравнивались, поскольку работодатели конкурировали с вахтовыми позициями, а также стимулировали переезд работников из других регионов.

Результаты исследования показали: у рабочих трудодефицитных регионов больше стимулов для квалификационного развития и увеличения опыта работы. С приобретением опыта работы от 3 лет предлагаемая заработная плата растет почти на 70% в трудодефицитной группе регионов, в то время как для трудодостаточных и трудоизбыточных регионов рост составляет около 40%. При этом предлагаемая зарплата рабочим без опыта в трудодефицитных регионах также выше, чем в других региональных группах.

Сделан вывод, что высокая потребность в рабочих с опытом работы определяет профиль трудодефицитной группы регионов на рынке труда, а закрыть этот дефицит зарегистрированным безработным населением невозможно. Наблюдаемая ситуация на рынке хорошо объясняется теорией сравнительных преимуществ: трудодефицитные регионы реализуют свое сравнительное преимущество в производстве продукции, при котором необходимы опытные рабочие, а трудоизбыточные регионы ориентированы на производство, на котором задействована преимущественно низкоквалифицированная рабочая сила.

БЛАГОДАРНОСТИ

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФ, грант №24-11-00329.

ACKNOWLEDGEMENTS

This work was supported by the Russian Science Foundation, project no. 24-11-00329.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Pareto V. Manual of Political Economy. Augustus M. Kelley, 1971. Перевод французского издания 1927 г.
2. Pareto V. Ophelimity in nonclosed cycles // Preferences, utility and demand / Ed. by J. Chipman, L. Hurwicz, M. Richter, H. Sonnenschein. Harcourt Brace Jovanovich, Inc. 1971;370-385.
3. Поспелова Л.Я., Шананин А.А. Показатели нерациональности потребительского поведения и обобщенный непараметрический метод. *Математическое моделирование*. 1998;10(4):105-116.
4. Бюшгенс С.С. Об одном классе гиперповерхностей: По поводу «идеального» индекса Ирвинга Фишера покупательной силы денег. *Математический сборник*. 1925.
5. Конюс А.А. Проблема истинного индекса стоимости жизни. *Экономический бюллетень Конъюнктурного института*. 1924;(9-10):64-72.
6. Divisia F. L'indice monétaire et la theorie de la monnaie. *Revue d' Economie Politique*. 1925;(39):842-861; 980-1008, 1121-1151.
7. Afriat S. The construction of a utility function from expenditure data. *International Economic Review*. 1967;8(1):67-77.
8. Afriat S. On a system of inequalities in demand analysis: an extension of the classical method. *International Economic Review*. 1973;14(2):460-472. <https://doi.org/10.2307/2525934>.
9. Varian H. Revealed preference. *Samuelsonian Economics and the 21st Century*. Oxford University Press. 2006.
10. Шананин А.А. Непараметрические методы анализа структуры потребительского спроса. *Математическое моделирование*. 1993;5(9):3-17.
11. Houtman M. Nonparametric consumer and producer analysis. Maastricht: Rijksuniversiteit Limburg, 1995. DOI: 10.26481/dis.19950915mh.
12. Поспелова Л.Я., Шананин А.А. Анализ торговой статистики Нидерландов 1951-1977 гг. с помощью обобщенного непараметрического метода. М.: ВЦ РАН, 1998.
13. Klemashev N., Shananin A., Zhang S. Inverse problems in Pareto's demand theory and their applications to analysis of stock market crises. *Journal of Inverse and Ill-posed Problems*. 2018;26(1):95-108. <https://doi.org/10.1515/jiip-2017-0021>.
14. Кузь А.С., Джума В.И. Применение непараметрического метода для анализа изменений на рынке публичных вакансий под влиянием пандемии. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):28-40. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-28-40.

REFERENCES

1. Pareto V. Manual of Political Economy. Augustus M. Kelley. 1971.
2. Pareto V. Ophelimity in nonclosed cycles. Preferences, utility and demand. Ed. by J. Chipman, L. Hurwicz, M. Richter, H. Sonnenschein. Harcourt Brace Jovanovich, Inc. 1971;370-385.
3. Pospelova L.Ya., Shananin A.A. Indicators of the irrationality of consumer behavior and a generalized nonparametric method. *Matematicheskoe modelirovanie = Mathematical Modeling*. 1998;10(4):105-116. (In Russ.).
4. Byushgens S.S. On one class of hypersurfaces: Regarding Irving Fisher's "ideal" index of the purchasing power of money. *Mathematical collection*. 1925. (In Russ.).
5. Konyus A.A. The problem of the true index of the cost of living. *Ekonomicheskii byulleten' Kon'yunkturnogo instituta = Economic bulletin of the Market Research Institute*. 1924;9-10:64-72. (In Russ.).
6. Divisia F. L'indice monétaire et la theorie de la monnaie. *Revue d' Economie Politique*. 1925;39:842-861, 980-1008, 1121-1151.
7. Afriat S. The construction of a utility function from expenditure data. *International Economic Review*. 1967;8(1):67-77.
8. Afriat S. On a system of inequalities in demand analysis: An extension of the classical method. *International Economic Review*. 1973;14(2):460-472. URL: <https://doi.org/10.2307/2525934>.

9. Varian H. Revealed preference. Samuelsonian Economics and the 21st Century. Oxford University Press. 2006.
10. Shanenin A.A. Nonparametric methods for analysis of consumer demand structure. *Matematicheskoe modelirovanie = Mathematical Modeling*. 1993;5(9):3-17. (In Russ.).
11. Houtman M. Nonparametric consumer and producer analysis. Maastricht: Rijksuniversiteit Limburg. 1995. DOI: 10.26481/dis.19950915mh
12. Pospelova L.Ya., Shanenin A.A. Analysis of trade statistics of the Netherlands 1951-1977 with generalized nonparametric method. M.: VTs RAN. 1998. (In Russ.).
13. Klemashev N., Shanenin A., Zhang S. Inverse problems in Pareto's demand theory and their applications to analysis of stock market crises. *Journal of Inverse and Ill-posed Problems*. 2018;26(1):95-108. URL: <https://doi.org/10.1515/jiip-2017-0021>.
14. Kuts A.S., Dzhuma V.I. Application of a nonparametric method to analyse changes in the public vacancy market influenced by the pandemic. *Social and Labor Research*. 2023;53(4):28-40. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-28-40. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Андрей Сергеевич Куць – эксперт ФГБУ «ВНИИ Труда» Минтруда России, аспирант МФТИ (НИУ), математик ФИЦ ИУ РАН, Москва, Россия
Andrei S. Kuts – expert of the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, graduate student at the Moscow Institute of Physics and Technology (National Research University), mathematician of the Federal Research Center “Computer Science and Control” of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0009-0008-3014-4861>
kuts.as@phystech.edu

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

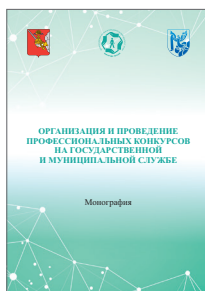
Статья поступила в редакцию 18.07.2024; после рецензирования 07.10.2024, принята к публикации 08.10.2024.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 18.07.2024; revised on 07.10.2024 and accepted for publication on 08.10.2024.

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

КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ



Организация и проведение профессиональных конкурсов на государственной и муниципальной службе

Монография

Н.М. Сладкова, О.А. Воскресенская, С.А. Петрова, В.В. Приятелев, П.А. Смирнов, Е.С. Кокшарова, И.А. Михасько, Е.В. Осиповская

Вологда: Сад-огород, 2024. – 184 с.: ил., табл. ISBN 978-5-907745-03-2

В данной монографии описывается системный, научно-обоснованный и прошедший апробацию подход к организации и проведению профессиональных конкурсов на государственной и муниципальной службе. Он рассматривается как технология мотивации и управления профессиональным развитием государственных и муниципальных служащих. Издание предназначено для специалистов кадровых служб органов публичной власти и государственных корпораций, преподавателей и студентов ВУЗов, реализующих подготовку государственных и муниципальных служащих, а также всех экспертов и исследователей, занимающихся вопросами государственного и муниципального управления.



Рынок труда социально уязвимых категорий населения: потенциал, новые тренды и проблемы регулирования

Монография

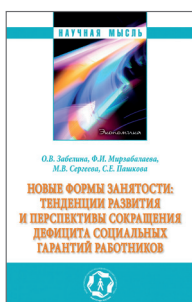
О.В. Забелина, Ф.И. Мирзабалаева, Л.В. Санкова, П.Р. Алиева, А.М. Асалиев, К.С. Кучеренко, С.А. Леднева, А.С. Опрятнов, С.Е. Пашкова, Е.А. Смирнова, И.А. Шичкин

М: НИЦ ИНФРА-М, 2024. – 307 с. ISBN 978-5-16-019872-9

Монография продолжает цикл публикаций ученых ВНИИ труда Минтруда России по актуальным проблемам развития российского рынка труда. Она подготовлена под научным руководством и редакцией главного научного сотрудника отдела рынка труда Центра изучения трудовых отношений и рынка труда д.э.н., профессора Ольги Забелиной.

Авторами исследованы международные подходы к развитию инклюзивного рынка труда, роль государственной службы занятости в трудоустройстве социально уязвимых категорий населения, рассмотрены отечественные и зарубежные меры содействия занятости инвалидам, женщинам с детьми, населению старших возрастов. Особый акцент сделан на развитие непрерывного профессионального образования как фактора адаптации занятого и безработного населения к рынку труда.

Исследование адресовано научным работникам, специалистам органов государственной власти и социального страхования, преподавателям высших учебных заведений, аспирантам и студентам, интересующимся проблемами инклюзивного рынка труда в современной России.



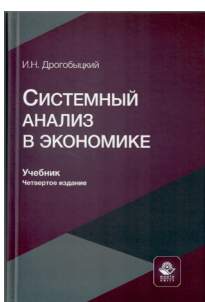
Новые формы занятости: тенденции развития и перспективы сокращения дефицита социальных гарантий работников

Монография

О.В. Забелина, Ф.И. Мирзабалаева, М.В. Сергеева, С.Е. Пашкова

М: НИЦ ИНФРА-М, 2024. – 287 с. ISBN 978-5-16-019873-6

В монографии рассмотрены актуальные тенденции развития новых форм занятости в России и в мире. Фокус исследования направлен на выявление характера и масштаба дефицита социальной защиты российских работников, вовлеченных в новые формы занятости. Авторами предложены концептуальные подходы, направления и способы распространения социальной защиты на российских самозанятых и платформенных работников для обеспечения им базового уровня социальных гарантий. Адресована научным работникам, специалистам органов государственной власти и социального страхования, преподавателям высших учебных заведений, аспирантам и студентам, интересующимся проблемами трансформации сферы занятости в современной экономике.



Системный анализ в экономике

Учебник. Четвертое издание

И.Н. Дрогобыцкий

М: ЮНИТИ-ДАНА, 2023. – 498 с. ISBN 978-9941-9838-3-2

Проводятся адаптация и творческое развитие известных положений теории систем и системного анализа применительно к предметной области экономики. Рассматриваются многие вопросы анализа, синтеза, прогнозирования, мониторинга, организации и реструктурирования экономических систем в целях обеспечения их эффективного функционирования и целенаправленного развития в текущий момент и в обозримой перспективе. Исследуются моделирование систем, диагностирование системных проблем, выбор рациональных подходов к их решению, поиск приемлемого решения и внедрение их в практику. Для студентов экономических направлений подготовки, топ-менеджеров и сотрудников аналитических подразделений крупных компаний, а также руководителей государственных структур, политических партий и общественных организаций.

СОДЕРЖАНИЕ ЖУРНАЛА ЗА 2024 ГОД

№1

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Волгин Н.А.

Авторский коллектив – ключевой критерий публикационного успеха 5

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

Петренко Т.В.

Труд и экономические циклы – системное видение.....8

Миляева Л.Г.

Теоретические и методические аспекты диагностики социальной политики организации. 24

Мортиков В.В.

Внешние эффекты в социально-трудовой сфере. 35

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

Алехин Б.И.

Кривая Бевеиджа о рынке труда в России.....47

Воробьева О.Д., Топилин А.В., Ниорадзе Г.В., Хроленко Т.С.

Тенденции трудовой занятости пенсионеров в разрезе занятий и видов экономической деятельности в 2017–2022 гг 60

Жанкубаев Б.А., Аргандыков Д.А., Шумеков Д.Н.

Использование генеративного искусственного интеллекта на рынке труда в Республике Казахстан 73

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Покида А.Н., Зыбуновская Н.В.

Заработная плата как значимый предиктор трудового поведения работников 83

Разумов А.А., Сковпень В.А.

Разработка и применение потребительских бюджетов в Советской России и СССР 99

ДЕМОГРАФИЯ

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

Современные проблемы внешней трудовой миграции населения в России и их регулирование.....111

ОХРАНА ТРУДА

Поляков А.В.

Государственное управление охраной труда на региональном уровне. Анализ работы органов по труду за 2022 год.....122

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Щербаков А.И.

Социально-экономические аспекты роста производительности труда.....131

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Чашина Т.В.

О социальных гарантиях участников специальной военной операции и членов их семей.....138

Селиванова О.В., Коробкова Н.В.

Неполные семьи в регионах России: масштабы и социально-экономические характеристики.....147

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Ненастьев Н.А., Яшалова Н.Н.

Социально-профессиональный портрет современного российского «зелёного» специалиста.....157

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение.....170

№2

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Волгин Н.А.

Особенности учета затрат и формирования структуры заработной платы: воспроизводственный подход 5

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

Мацкуляк И.Д.

Постоянство и гибкость собственности на рабочую силу.....8

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

Лебедев О.В., Яновская А.А.

Аналитический взгляд на развитие рынка труда и системы образования в Российской Федерации 15

Черных Е.А., Локтюхина Н.В., Назарова У.А.

Особенности занятости и трудового поведения русскоговорящих женщин, проживающих в зарубежных странах 25

Подвойский Г.Л., Прокудин В.А.

Дефицит работников в новых условиях развития национальной экономики 41

Камари Д.М.

Проблема неформальной занятости в России и в ЕАЭС 54

ОХРАНА ТРУДА

Елин А.М., Соколова А.С.

Особенности обучения работников охране труда в условиях современной экономики 62

Москвина М.С.

Системные причины производственного травматизма в организациях пяти федеральных министерств:

рекомендации по корректировке ведомственных отраслевых планов.....78

Поляков А.В. Отраслевая структура занятости и уровень производственного травматизма в субъектах Российской Федерации	89
СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО	
Zabelina O.V., Sergeeva M.V. Social Security Deficit in New Forms of Employment in Russian Economy.....	100
Сафонов А.Л., Некипелова Д.В. Развитие системы долговременного ухода: демографические факторы и социально-экономические предпосылки	112
Фадин Н.И. Роль и влияние развития протезостроения верхних и нижних конечностей на полномасштабную социальную интеграцию трудоспособных инвалидов	127
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	
Сладкова Н.М., Воскресенская О.А., Ясинская И.А. Единая кадровая служба и централизация кадровых функций в органах государственной власти субъектов Российской Федерации	146
Разумова Т.О., Букина А.В. Совершенствование системы корпоративного обучения сотрудников отделов продаж в сфере образовательного консалтинга...	159
Калиновская И.Н. Выявление универсальных факторов успеха и барьеров цифровизации HR на основе анализа текстовых данных с помощью больших языковых моделей	174
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ	
Зайцева О.М., Новиков П.Н., Прянишникова О.Д. Новые подходы к оценке сформированности профессиональных компетенций, востребованных работодателями	187
НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ	
Книжное обозрение.....	196

№3

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Волгин Н.А. БРИКС: перспективы развития и приоритеты социально-трудовых исследований.....	5
---	---

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

Мацкуляк И.Д., Нагдалиев Н.З.-О. Система социально-трудовых отношений: резервы дефиниций, вектор развития и меры регулирования	8
Волошина И.А., Новиков П.Н., Прянишникова О.Д. Научные подходы к понятию «Вид профессиональной деятельности» и практика его применения	18

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

Кашепов А.В. Типология регионов РФ по уровню занятости населения в основных секторах экономики и социально-экономическим показателям	32
Федченко А.А., Филимонова И.В. Интеграция граждан с ограниченными возможностями здоровья в рынок труда	42
Чупрякова А.Г. Изменение парадигмы профессиональной социализации молодежи в контексте адаптации к условиям рынка труда	52

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Вашаломидзе Е.В. Оплата и стимулирование повышения эффективности труда государственных гражданских служащих.....	63
Агарычева А.В., Старокожева В.П. Межрегиональные и межотраслевые различия в оплате труда бюджетников: причины и новые подходы к их уменьшению и устранению	73
Selivanova O.V., Razumov A.A. The well-being of russian households in the context of regional development (case of Volga Federal District).....	84

ОХРАНА ТРУДА

Кузнецова Е.А., Макеев А.И., Носоров П.А. Регулирование охраны труда за рубежом: подходы, модели, практика	97
--	----

ДЕМОГРАФИЯ

Комаровский В.В. Миграционная политика России: место и роль визовой трудовой миграции сегодня	110
---	-----

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Коробкова Н.Ю., Башарина А.А. Подарок новорожденному как инструмент поддержки семьи при рождении ребенка.....	128
Пузин С.С., Храпылина Л.П. Новые подходы к организации деятельности по предоставлению социально-медицинских услуг инвалидам пожилого возраста на региональном уровне.....	143

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Долженко Р.А., Долженко С.Б., Свинин С.В. Работа на промышленных предприятиях: ценностные ориентации молодежи.....	156
--	-----

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение.....	166
------------------------	-----

№4

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА**Волгин Н.А.**

XVI саммит БРИКС: итоги и новации.....5

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ**Забелина О.В., Сергеева М.В.**

Платформенная занятость в Российской Федерации: масштабы, правовые особенности и тенденции развития 8

Dhanu M.B.

BRICS and the Gig Economy: A Focus on India's Platform Employment.....21

Ткаченко А.А.

Экономика труда и занятость женщин в творчестве Нобелевского лауреата 2023 года Клаудии Голден.....31

Кашепов А.В.

Рынок труда и занятость в России в 2000–2024 гг. 43

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА**Разумов А.А., Сквепень В.А., Старокожева В.П.**

Система потребительских бюджетов в современной России: эволюция, научные школы, роль в социальной политике 53

Прошин И.А.О географических особенностях распределения дефицита денежного дохода в домохозяйствах РФ
с учетом числа детей, проживающих в них 65**ОХРАНА ТРУДА****Мажкенов С.А.**

Оценка профессиональных рисков на основе анализа эффективности защитных мер.....72

Москвина М.С.Реализация мероприятий по сокращению производственного травматизма: оценка их эффективности
и роль региональных органов управления 85**Макеев А.И., Носоров П.А.**

Номенклатура опасностей в правилах по охране труда: сравнительный анализ и рекомендации по унификации 94

ДЕМОГРАФИЯ**Рыбаковский О.Л.**

Депопуляция в регионах азиатской части России в 1992–2024 гг. 101

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**Сафонов А.Л., Некипелова Д.В.**

Проблемы кадрового обеспечения системы долговременного ухода в России и новые подходы к их решению 108

Мусин Э.Р.Государственная поддержка семей с детьми: особенности региональных программ и классификация мероприятий
по повышению рождаемости 119**ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА****Никитин В.Н., Подсорин В.А.**

Институционализация факторов повышения производительности труда на железнодорожном транспорте.....130

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ**Омельченко И.Б., Сафонов А.С.**

Прогноз потребности экономики в кадрах для формирования государственного заказа системе образования 139

Волошина И.А., Новиков П.Н., Мухина И.И.

Востребованные профессии: сущность, признаки, разновидность.....150

Вашаломидзе Е.В., Костюченко С.Б.Повышение уровня профессиональных компетенций как фактор роста конкурентоспособности
работников промышленных предприятий.....162**Колесникова О.А., Маслова Е.В., Окольных И.В., Ярышина В.Н.**Научно-методические подходы к проведению мониторинга и прогнозированию потребности в кадрах
Российской экономики 172**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ****Куць А.С.**Применение непараметрического метода для анализа дополнительной кадровой потребности в зависимости
от трудового потенциала регионов 185**НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ**

Книжное обозрение.....196

Содержание журнала за 2024 год.....197

CONTENTS OF THE JOURNAL FOR 2024

№1

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS**Volgin N.A.**

A Team of Authors is a Key Criterion for Success in Publishing..... 5

LABOR AND SOCIETY: A THEORETICAL PERSPECTIVE**Petrenko T.V.**

Labor and Business Cycles – Systemic Vision..... 8

Milyaeva L.G. Theoretical and Methodological Aspects of the Organization's Social Policy Diagnostics.....	24
Mortikov V.V. External Effects in the Social and Labor Sphere.....	35
LABOR MARKET AND EMPLOYMENT	
Alekhin B.I. Beveridge Curve on the Labor Market in Russia.....	47
Vorob'eva O.D., Topilin A.V., Nioradze G.V., Khrolenko T.S. Trends in the Employment of Pensioners in the Context of Occupations and Types of Economic Activity in 2017–2022.....	60
Zhankubaev B.A., D.A. Argandykov, D.N. Shumekov The Use of Generative Artificial Intelligence in the Labor Market in the Republic of Kazakhstan.....	73
INCOMES AND SALARIES	
Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Remuneration as a Significant Predictor of Employees' Labor Behavior.....	83
Razumov A.A., Skovpen' V.A. Development and Application of Consumer Budgets in Soviet Russia and the USSR.....	99
DEMOGRAPHY	
Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Current Problems of External Labor Migration in Russia and their Regulation.....	111
HEALTH AND SAFETY	
Polyakov A.V. State Occupational Health and Safety Management at the Regional Level. Analysis of the Work of Labor Authorities for 2022.....	122
LABOR PRODUCTIVITY	
Shcherbakov A.I. Social and Economic Aspects of Labor Productivity Growth.....	131
SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL PARTNERSHIP	
Bobkov V.N., Odintsova E.V., Chashchina T.V. On Social Guarantees for Participants in a Special Military Operation and their Family Members.....	138
Selivanova O.V., Korobkova N.V. Single-parent families in Russian regions: scale and socio-economic characteristics.....	147
SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR	
Nenast'ev N.A., Yashalova N.N. Social and Professional Portrait of a Current Russian "Green" Specialist.....	157
NEW BOOKS AND RESEARCH	
Book Review.....	170

№2

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS	
Volgin N.A. Features of Cost Accounting and Formation of the Wage Structure: Reproductive Approach.....	5
LABOR AND SOCIETY: A THEORETICAL PERSPECTIVE	
Matskulyak I.D. Permanence and Flexibility of Labor Ownership.....	8
LABOR MARKET AND EMPLOYMENT	
Lebedev O.V., Yanovskaya A.A. Analytical View on the Development of the Labor Market and Education System in the Russian Federation.....	15
Chernykh E.A., Loktyukhina N.V., Nazarova U.A. Features of Work and Employment Behavior of Russian-Speaking Women Living in Foreign Countries.....	25
Podvoiskii G.L., Prokudin V.A. Labor Shortage in New Conditions of National Economy Development.....	41
Kamari D.M. The Problem of Informal Employment in Russia and the EAEU.....	54
HEALTH AND SAFETY	
Elin A.M., Sokolova A.S. Features of Labor Protection Training for Employees in the Modern Economy.....	62
Moskvina M.S. Systemic Causes of Occupational Injuries in Organizations of Five Federal Ministries: Recommendations for Adjusting Departmental Sectoral Plans.....	78
Polyakov A.V. Sectoral Structure of Employment and Occupational Injury Rate in the Constituent Entities of the Russian Federation.....	89
SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL PARTNERSHIP	
Zabelina O.V., Sergeeva M.V. Social Security Deficit in New Forms of Employment in Russian Economy.....	100
Safonov A.L., Nekipelova D.V. Long-term care development: Demographic factors and socio-economic prerequisites.....	112
Fadin N.I. The Role and Impact of the Development of Upper and Lower Limb Prosthetics on Full Social Integration of Able-Bodied Persons with Disabilities.....	127

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**Sladkova N.M., Voskresenskaya O.A., Yasinskaya I.A.**

Unified Personnel Service and Centralization of Personnel Functions in Public Authorities of the Constituent Entities of Russia..... 146

Razumova T.O., Bukina A.V.

Improving the Corporate Training System for Sales Department Employees in Educational Consulting 159

Kalinouskaya I.N.

Identifying Universal Success Factors and Barriers to HR Digitalization Based on Text Data Analysis Using

Large Language Models 174

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS**Zaitseva O.M., Novikov P.N., Pryanishnikova O.D.**

New Approaches to Assessing Professional Competencies in Demand by Employers..... 187

NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review..... 196

№3**EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS****Volgin N.A.**

BRICS: Development Prospects and Priorities of Social and Labor Research 5

LABOR AND SOCIETY: A THEORETICAL PERSPECTIVE**Matskulyak I.D., Nagdaliev N.Z.-O.**

The System of Social and Labor Relations: Reserves of Definitions, Development Vector and Regulation

Measures 8

Voloshina I.A., Novikov P.N., Pryanishnikova O.D.

Scientific Approaches to the Concept of "Type of Professional Activity" and the Practice of its Application 18

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT**Kashepov A.V.**

Typology of Russian Regions by the Employment Level in the Main Sectors of the Economy and Socio-Economic Indicators..... 32

Fedchenko A.A., Filimonova I.V.

Integration of Citizens with Disabilities into the Labor Market..... 42

Chupryakova A.G.

Changing the Paradigm of Professional Socialization of Youth in the Context of Adaptation to Labor Market Conditions 52

INCOMES AND SALARIES**Vashalomidze E.V.**

Remuneration and Incentives to Improve Performance of Civil Servants..... 63

Agarycheva A.V., Starokozheva V.P.

Interregional and Interindustry Differences in Remuneration of Public Sector Employees: Causes and New Approaches to their Reduction and Elimination..... 73

Selivanova O.V., Razumov A.A.

The Well-Being of Russian Households in the Context of Regional Development (Case of Volga Federal District) 84

HEALTH AND SAFETY**Kuznetsova E.A., Makeev A.I., Nosorev P.A.**

Foreign Experience of Labor Protection Regulation: Approaches, Models, and Practice..... 97

DEMOGRAPHY**Komarovsky V.V.**

Migration Policy in Russia: Place and Role of Visa Labor Migration Today 110

SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL PARTNERSHIP**Korobkova N.Yu., Basharina A.A.**

Newborn Baby Gift as a Tool for Supporting Families at the Birth of a Child..... 128

Puzin S.S., Khrapylina L.P.

New Approaches to Organizing Activities to Provide Social and Medical Services to Disabled Elderly People at the Regional Level..... 143

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B., Svinin S.V.**

Work at Industrial Enterprises: Value Orientations of Young People. 156

NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review..... 166

№4**EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS****Volgin N.A.**

XVI BRICS Summit: Results and Innovations..... 5

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT**Zabelina O.V., Sergeeva M.V.**

Digital Platform Employment in Russia: Scale, Legal Features and Development Trends 8

Dhanya M.B.

BRICS and the Gig Economy: A Focus on India's Platform Employment..... 21

Tkachenko A.A.

Labor Economics and Women's Employment in the Work of 2023 Nobel Laureate Claudia Goldin 31

Kashepov A.V. Labor Market and Employment in Russia in 2020–2024.....	43
INCOMES AND SALARIES	
Razumov A.A., Skovpen V.A., Starokozheva V.P. Consumer Budget System in Modern Russia: Evolution, Scientific Schools, and its Role in Social Policy.....	53
Proshin I.A. On the Geographical Distribution of Income Deficit Among Households in Russia, Considering the Number of Children Living in Them.....	65
HEALTH AND SAFETY	
Mazhkenov S.A. Assessment of Occupational Risks Based on the Analysis of the Effectiveness of Protective Measures.....	72
Moskvina M.S. Evaluating the Effectiveness of Measures to Reduce Occupational Injuries and the Role of Executive Labor Authorities.....	85
Makeev A.I., Nosorev P.A. Nomenclature for Hazards in Labor Protection Regulation: Comparative Analysis and Recommendations for Standardization	94
DEMOGRAPHY	
Rybakovsky O.L. Depopulation in the Regions of the Asian part of Russia in 1992–2024.....	101
SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL PARTNERSHIP	
Safonov A.L., Nekipelova D.V. Problems of Staffing the Long-Term Care System in Russia and New Approaches to their Solution	108
Musin E.R. State Support for Families with Children in the Southern Federal District: Features of Regional Programs and Classification of Measures to Increase the Birth Rate.....	119
LABOR PRODUCTIVITY	
Nikitin V.N., Podsorin V.A. Institutionalization of Factors for Increasing Labor Productivity in Railway Transport	130
HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS	
Omelchenko I.B., Safonov A.S. Forecast of the Economy's Staffing Needs for Government Orders for the Education System	139
Voloshina I.A., Novikov P.N., Mukhina I.I. In-Demand Professions: Essence, Characteristics, Types.....	150
Vashalomidze E.V., Kostyuchenko S.B. Enhancing Professional Competencies to Boost the Competitiveness of Employees of Industrial Enterprises	162
Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V., Yaryshina V.N. Scientific and Methodological Approaches to Monitoring and Forecasting Staffing Needs in the Russian Economy	172
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	
Kuts A.S. Application of a Nonparametric Method to Analyze Additional Staffing Needs Depending on the Labor Potential of the Regions	185
NEW BOOKS AND RESEARCH	
Book Review	196
Table of Contents 2024.....	197

Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования»

Издается 4 раза в год. Рецензируемое издание. Входит в систему РИНЦ и в список журналов ВАК. Распространяется по подписке.

Тираж – 500 экз.

Научные направления – экономические и социологические науки.

Учредитель – Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России).

Главный редактор – Волгин Николай Алексеевич, д. э. н., профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

В состав редакционной коллегии журнала входят известные ученые, экономисты и социологи, специалисты-эксперты из ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, МГУ им. М.В. Ломоносова, РАНХиГС при Президенте РФ, РСПП, Финансового университета при Правительстве РФ, Высшей школы экономики, АТиСО, СПбГУ, а также зарубежных стран – Украины, Белоруссии, Узбекистана, ФРГ, Казахстана и др.

Содержательные рубрики журнала:

- Слово главного редактора • Труд и социум: теоретический ракурс • Рынок труда и занятость • Охрана труда • Производительность труда • Будущее сферы труда • Демография • Социология и психология труда • Человеческий капитал. Профессиональные квалификации • Управление человеческими ресурсами • Доходы населения и оплата труда • Уровень и качество жизни • Социальная защита и социальное партнерство • Тема для дискуссии: трибуна ученого • Новые книги и труды • Официальные документы.

Ключевой принцип подбора материалов для журнала – исследовательский. Статьи должны иметь исследовательскую (экономическую, социологическую и др.) базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

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

E-mail: nvolgin@vcot.info; journal-ecotrud@vcot.info. **Тел.:** +7(495) 917-38-50.

Как оформить подписку на журнал

Оформить подписку вы можете любым удобным для Вас способом:

- По каталогу «Объединенный каталог "Пресса России"» (www.ppressa-rf, индекс 66271)
- Через интернет-магазин «Пресса по подписке» (<https://www.akc.ru>)
https://www.ppressa-rf.ru/cat/1/edition/y_e66271/
https://www.akc.ru/itm/sot_sialno-trudovy_ie-issledovaniy_a/
- Заказав счет по телефону **8 (499) 164-98-74** или электронной почте sokolovaAS@vcot.info
- Отправить письмо почтой России по адресу: **105043, г. Москва, улица 4-я Парковая дом 29, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, административный отдел.**

Стоимость 1 экземпляра журнала – 396 руб.

В заявке необходимо указать полное наименование организации, почтовый адрес (юридический или фактический), банковские реквизиты с обязательным указанием ИНН и КПП, способ доставки. В случае доставки по почте в счет будут внесены почтовые расходы.

Форма заявки на получение журнала

Организация (полное наименование)				
ФИО, должность руководителя				
Адрес фактический				
Адрес юридический				
Банковские реквизиты (ИНН и КПП обязательно)				
№ №	1	2	3	4
Количество экземпляров				
Способ доставки	По почте		Самовывоз	
Адрес доставки				
Контактное лицо				
Контактный телефон, факс, e-mail				

ИССЛЕДОВАНИЯ / СТРУКТУРА

Институт проводит фундаментальные и прикладные научные работы, осуществляет регулярные мониторинговые исследования, результаты которых представлены в популярных научных изданиях, в том числе в научном журнале института.

В структуре ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России действуют научные центры, испытательные лаборатории, орган по сертификации СИЗ, диссертационный совет.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Около 5 000 специалистов ежегодно проходят обучение по разным образовательным программам во ВНИИ труда.

В институте за последние 10 лет были подготовлены и прошли защиту более 170 соискателей ученых степеней докторов и кандидатов наук.

Ежегодно сотрудники института участвуют в десятках открытых онлайн семинаров, посвященных социально-трудовой тематике.

Федеральное государственное бюджетное учреждение

«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА»

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТА

Научные сотрудники института постоянно проводят более 40 исследований по широкому спектру вопросов социально-трудовой сферы, в том числе охраны труда.

Ежегодно ими публикуются более 500 статей, монографий и учебников.

Институт является организатором и участником всероссийских и международных научных мероприятий.

ВНИИ труда сопровождает такие значимые в масштабах страны проекты, как развитие системы квалификаций, работа с высшим кадровым резервом государственной службы, повышение производительности труда и поддержка занятости населения.

КОНТАКТЫ

105043 Москва.
ул. 4-я Парковая, 29.
Тел.: (499) 367-13-09;
факс: (499) 164-93-20
E-mail: vcot@vcot.info
<http://www.vcot.info>

УРАЛЬСКИЙ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ФИЛИАЛ
620142, г. Екатеринбург,
ул. Щорса, д. 15,
E-mail: umco@umco.ru
Тел.: +7 (343) 266-26-85