

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

2024 Том 20 № 2

Издаётся с 1992 года
Выходит 4 раза в год
DOI: 10.52180/1999-9836
ISSN: 1999-9836 (Print)
ISSN: 2713-3397 (Online)

РЕГИОНОВ РОССИИ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

УЧРЕДИТЕЛЬ

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт экономики Российской академии наук (Институт экономики РАН)

Свидетельство о регистрации средства массовой информации: серия ПИ № ФС77-78712 от 20 июля 2020 г.

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР, РУКОВОДИТЕЛЬ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА И РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ

Бобков Вячеслав Николаевич – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, главный научный сотрудник, заведующий Сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН; директор Научного центра экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова

РЕДАКЦИЯ ЖУРНАЛА «УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ»

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Гулюгина Алефтина Александровна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА – ОТВЕТСТВЕННЫЙ СЕКРЕТАРЬ

Чащина Татьяна Викторовна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИИ

Мачхелян Гарри Григорьевич – кандидат экономических наук, доцент, независимый исследователь

Одинцова Елена Валерьевна – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН; ведущий научный сотрудник Научного центра экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова

Черных Екатерина Алексеевна – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН;

ведущий научный сотрудник Научного центра экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова

СЕКРЕТАРЬ

Рязанцев Вадим Игоревич – младший научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Бурак Пётр Иосифович – академик РАН, доктор экономических наук, профессор, вице-президент РАН, директор Института региональных экономических исследований, Россия
Волгин Николай Алексеевич – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, советник генерального директора ВНИИ труда Минтруда России, главный редактор журнала «Социально-трудовые исследования», Россия
Головнин Михаил Юрьевич – член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, директор Института экономики РАН, Россия

Гонтмахер Евгений Шлёмович – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой общественно-социальных институтов и социальной работы Российского государственного социального университета, Россия

Гринберг Руслан Семёнович – член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, профессор, научный руководитель Института экономики РАН, Россия

Долгушкин Николай Кузьмич – академик РАН, доктор экономических наук, профессор, вице-президент РАН, Россия

Ивченков Сергей Григорьевич – доктор социологических наук, профессор, декан социологического факультета, заведующий кафедрой социологии молодежи Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского

Куклин Александр Анатольевич – доктор экономических наук, главный научный сотрудник Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Россия

Ленчук Елена Борисовна – доктор экономических наук, главный научный сотрудник, руководитель научного направления «Экономическая политика» Института экономики РАН, Россия

Музычук Валентина Юрьевна – доктор экономических наук, доцент, заместитель директора Института экономики РАН по научной работе, Россия

Тощенко Жан Терентьевич – член-корреспондент РАН, доктор философских наук, профессор, главный научный сотрудник группы исследований социокультурной динамики, почетный доктор Института социологии ФНИСЦ РАН, заведующий кафедрой теории и истории социологии социологического

факультета Российского государственного гуманитарного университета, Россия

ЗАРУБЕЖНЫЕ ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА

Риччери Марко – Dr Political Science, Professor, генеральный секретарь Института политических, экономических и социальных исследований, Италия

Хепп Рольф Дитер – Dr. Philosoph., Dr. habil., профессор Института социологии Свободного Берлинского университета, Германия

Херрманн Петер – Dr. Sociol., Dr. habil., научный сотрудник Центра по правам человека юридического факультета Центрального Южного университета, КНР

Хусаинов Булат Доскалиевич – доктор экономических наук, академик Казахстанской Национальной Академии естественных наук, доцент, советник по науке Института экономических исследований, Казахстан

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Авдеев Юрий Алексеевич – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Тихоокеанского института географии ДВО РАН, Россия

Александрова Ольга Аркадьевна – доктор экономических наук, заместитель директора по научной работе Института социально-экономических проблем народонаселения им. Н.М. Римашевской ФНИСЦ РАН, профессор кафедры социологии Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Россия

Антонова Наталья Леонидовна – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Школы государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Россия

Архангельский Владимир Николаевич – кандидат экономических наук, заведующий сектором теоретических проблем воспроизводства и политики населения Центра по изучению проблем народонаселения Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, Россия

Барков Сергей Александрович – доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической социологии и менеджмента социологического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, Россия

Гришаев Сергей Васильевич – доктор социологических наук, доцент, директор Красноярского филиала Академии труда и социальных отношений, Россия

Дахин Андрей Васильевич – доктор философских наук, профессор, профессор кафедры философии, социологии и психологии управления Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС при Президенте РФ, Россия

Золотов Александр Владимирович – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории и методологии Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, Россия

Иванова Алла Ефимовна – доктор экономических наук, профессор, заведующая отделом здоровья и самосохранительного поведения Института демографических исследований ФНИСЦ РАН, Россия

Каменева Татьяна Николаевна – доктор социологических наук, доцент, профессор Департамента социологии Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Россия

Леденева Виктория Юрьевна – доктор социологических наук, доцент, главный научный сотрудник Института демографических исследований ФНИСЦ РАН, Россия

Леонидова Галина Валентиновна – кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, заведующая Лабораторией исследования проблем развития трудового потенциала Вологодского научного центра РАН, Россия

Локтюхина Наталья Викторовна – доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Центра финансов социальной сферы ФГБУ НиФИ Минфина России; профессор кафедры экономики труда и управления персоналом экономического факультета Академии труда и социальных отношений, Россия

Мотрич Екатерина Леонидовна – доктор экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Института экономических исследований ДВО РАН, Россия

Наберушкина Эльмира Кямаловна – доктор социологических наук, доцент, профессор Департамента социологии Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Россия

Попкова Людмила Ивановна – доктор географических наук, доцент, профессор Курского государственного университета, Россия

Симонова Марина Викторовна – доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой управления персоналом Самарского государственного экономического университета; профессор кафедры АСГИИИ Самарского государственного технического университета, Россия

Соболева Ирина Викторовна – доктор экономических наук, главный научный сотрудник, заведующая Центром развития человеческого потенциала Института экономики РАН, Россия

Чубарова Татьяна Владимировна – доктор экономических наук, главный научный сотрудник, заведующая Центром экономической теории социального сектора Института экономики РАН, Россия

ЗАРУБЕЖНЫЕ ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ

Савова Ралица – PhD Candidate, Университет Печ; официальный представитель в Центральной и Восточной Европе европейского культурного маршрута «Пути лонгобардов по Европе»; член редакционного комитета журнала «Storia e Futuro – Rivista di Storia e Storiografia» Болонского университета, Венгрия, Италия

Чоба Юдит – Prof. Dr. habil., профессор социологии факультета социологии и социальной политики Дебреценского университета, Венгрия

СОДЕРЖАНИЕ НОМЕРА

«РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА: ПЕРВАЯ ПОЛОВИНА 20-х ГОДОВ XXI СТОЛЕТИЯ»

КОЛОНКА ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	145
СТАТЬЯ НОМЕРА	150
<i>Александрова О.А.</i> Проблемы дефицита кадров в промышленном секторе экономики: причины и направления решения.....	150
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	163
<i>Долженко Р.А., Долженко С.Б., Половинко В.С.</i> Прикладная экономика труда в условиях двойного дефицита персонала: возрождение и новые вызовы. Часть 1.....	163
<i>Мацкуляк И.Д.</i> Иллюзия оплаты труда и реальность его эксплуатации.....	172
<i>Степанова Т.Д.</i> Креативный класс и творческий труд: взаимосвязь, эксплуатация и противоречия развития.....	183
<i>Бобков В.Н., Вередюк О.В.</i> Дестандартизация занятости: вызов или решение?.....	196
<i>Черных Е.А., Золотина О.А.</i> Качество занятости на цифровых платформах труда: подходы к измерению и оценки по странам БРИКС.....	211
<i>Седлов А.П.</i> Ресурсы и риски трудовой иммиграции: императивы формирования и методология оценок.....	228
<i>Мартынов В.Г., Будзинская О.В., Шейнбаум В.С.</i> Проектирование системы расширенного воспроизводства кадров для ТЭК в контексте очередного реформирования инженерного образования.....	243
<i>Разумов А.А., Сковпень В.А., Старокожева В.П.</i> Исследование методик установления потребительских бюджетов как инструмента государственной и корпоративной социальной политики.....	258
ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	271
<i>Рыбаковский Л.Л., Фадеева Т.А.</i> Региональная динамика рождаемости населения России во второе пятнадцатилетие XXI столетия.....	271
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	282
<i>Алексеева Е.А.</i> Отношение наёмных работников к основному и дополнительному образованию (на примере Республики Татарстан).....	282
ФИЛОСОФСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	291
<i>Жупник О.Н.</i> Развод – окно в свободу?.....	291
НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ	300
<i>Бобков В.Н., Одинова Е.В.</i> Российская семья в условиях санкций. Стандарты жизни и государственная политика.....	300
<i>Савова Р.</i> О международном научном семинаре «Культурное наследие лонгобардов в Монце как европейская ценность» и культурном маршруте «Пути лонгобардов по Европе».....	303
ПАМЯТЬ ОБ УЧЕНОМ	307
<i>Бобков В.Н.</i> Рыбаковский Леонид Леонидович.....	307
<i>Исаев А.Г.</i> Памяти профессора Л.Л. Рыбаковского.....	309

При перепечатке ссылка на журнал «Уровень жизни населения регионов России» обязательна. Мнения авторов могут не совпадать с точкой зрения редакции. Все поступившие в редакцию материалы подлежат рецензированию. Выходит ежеквартально. Подписной индекс 71187.

Подписано в печать 12.06.2024.
Формат 60×84/8, тираж 700 экз. Заказ № 780.

Адрес редакции:
Российская Федерация, 117218 Москва, Нахимовский проспект, 32.
Телефон +7 499 125 8445
E-mail: vcugjournal@mail.ru

Сайт журнала: <https://vcug-journal.ru/>
Оригинал-макет подготовлен и отпечатан в ООО «Издательство «Шелест»
Юридический адрес: 426060, г. Ижевск, ул. Энгельса, 164
Тел. +7 904 317 7693, +7 963 548 5143
Электронный адрес: shelest.izd@yandex.ru, malotirazhka@mail.ru

Журнал доступен на следующих платформах:
Elibrary.ru: https://elibrary.ru/title_about_new.asp?id=9199
Readera: <https://readera.org/vcugjournal>
ЭБС «Знаниум»: <https://znaniium.com/catalog/magazines/issues?ref=9830c947-1df0-11e4-b05e-00237dd2fde2>
CYBERLENINKA: <https://cyberleninka.ru/journal/n/uroven-zhizni-naseleniya-regionov-rossii?i=1083907>

Living Standards of the Population in the Regions of Russia

2024 Vol. 20 No. 2

Issued since 1992
On a quarterly basis
DOI: 10.52180/1999-9836
ISSN: 1999-9836 (print)
ISSN: 2713-3397 (online)

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

FOUNDER

Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (IE RAS)

Registration massmedia license No 015476, December 2, 1996.
Reregistered PI No. FS77-78712, July 20, 2020.

EDITOR-IN-CHIEF, HEAD OF THE EDITORIAL COUNCIL AND EDITORIAL BOARD

Bobkov, Vyacheslav Nikolayevitch – Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Chief Research Worker, Head of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences; Director of the Scientific Centre of Labour Economics at the Plekhanov Russian University of Economics

EDITORIAL STAFF

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Gulyugina, Alefina Aleksadrovna – PhD in Economics, Senior Research Worker of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF – EXECUTIVE SECRETARY

Chashchina, Tat'yana Viktorovna – PhD in Economics, Senior Research Worker of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences

MEMBERS OF THE EDITORIAL STAFF

Chernykh, Ekaterina Alekseyevna – PhD in Economics, Leading Research Worker of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Leading Research Worker of the Scientific Centre of Labour Economics at the Plekhanov Russian University of Economics

Machkhelyan, Garry Grigor'evitch – PhD in Economics, Associate Professor, Independent Researcher

Odintsova, Yelena Valer'yevna – PhD in Economics, Leading Research Worker of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Leading Research Worker of the Scientific Centre of Labour Economics at the Plekhanov Russian University of Economics

SECRETARY

Ryazantsev, Vadim Igorevitch – Junior Research Worker of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences

EDITORIAL COUNCIL

Burak, Pyotr Iosifovitch – RANS Academician, Doctor of Economics, Professor, Vice-President of RANS, Director of the Institute for Regional Economic Research, Russia

Dolgushkin, Nikolai Kuz'mitch – RAS Academician, Doctor of Economics, Professor, Vice-President of the Russian Academy of Sciences, Russia

Golovnin, Mikhail Yur'yevitch – Corresponding Member of RAS, Doctor of Economics, Director of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Russia

Gontmakher, Evgeny Shlyomovitch – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Social and Social Institutions and Social Work at the Russian State Social University, Russia

Grinberg, Ruslan Semyonovitch – Corresponding Member of RAS, Doctor of Economics, Professor, Scientific Director of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Russia

Ivchenkov, Sergey Grigor'evitch – Doctor of Sociology, Professor, Dean of the Faculty of Sociology, Head of the Chair of Youth Sociology of the Saratov State University, Russia

Kuklin, Alexandr Anatol'yevitch – Doctor of Economics, Professor, Chief Research Worker at the Ural Federal University, Russia

Lenchuk, Yelena Borisovna – Doctor of Economics, Chief Research Worker, Head of the Research School «Economic Policy» at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Russia

Muzychuk, Valentina Yur'yevna – Doctor of Economics, Associate Professor, Deputy Director for Science at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Russia

Toshchenko, Zhan Terent'yevitch – Corresponding Member of RAS, Doctor of Philosophy, Professor, Chief Research Worker of the Sociocultural Dynamics Research Group, Honorary Doctor of the Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences; Head of the Chair of Theory History and Sociology at the Sociology Faculty of the Russian State University for the Humanities, Russia

Volgin, Nikolai Alekseyevitch – Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Adviser to Director General of the All-Russia Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation; Editor-in-Chief of the Journal «Social and Labour Research», Russia

FOREIGN MEMBERS OF EDITORIAL COUNCIL

Ricceri, Marco – Dr. of Political Sciences, Professor, Secretary General of the Roman Institute for Political, Economic and Social Studies (EURISPES), Italy

Hepp, Rolf Dieter – Dr. Philosoph., Dr. habil., Professor at the Institute of Sociology of the Berlin Free University, Germany

Herrmann, Peter – Dr. Sociol., Dr. habil., Research Worker at the Human Rights Centre Law School at the Law Faculty of the Central South University, PRC

Khusainov, Bulat Doskaliyevitch – Doctor of Economics, Associate Professor, Academician of the Kazakhstan Academy of Natural Sciences, Adviser on Sciences at the Economic Research Institute, Kazakhstan

EDITORIAL BOARD

Alexandrova, Ol'ga Arkad'yevna – Doctor of Economics, Deputy Director for Research at the Institute of Socio-Economic Studies of Population named after N.M. Rimashevskaya – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences; Professor at the Sociology Department of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Russia

Antonova, Natal'ya Leonidovna – Doctor of Sociology, Professor, Professor of the Chair of Sociology and Technologies of Public Administration, School of Public Administration and Entrepreneurship at the Ural Federal University, Russia

Arkhangel'skiy, Vladimir Nikolayevitch – PhD in Economics, Head of the Department of Theoretical Problems of Reproduction and Population Policy at the Centre Studying Problems of Population at the Lomonosov Moscow State University, Russia

Avdeev, Yuriy Alekseyevitch – PhD in Economics, Leading Research Worker at the Pacific Geographical Institute of the Far Eastern Branch of the Russian Academy of Sciences, Russia

Barkov Sergey Aleksandrovich – Doctor of Sociology, Professor, Head of the Department of Economic Sociology and Management at the Faculty of Sociology of the Lomonosov Moscow State University, Russia

Chubarova, Tat'yana Vladimirovna – Doctor of Economics, Leading Research Worker, Head of the of the Centre of the Economic Theory at the Social Department at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Russia

Dakhin, Andrey Vasil'yevitch – Doctor of Philosophy, Associate Professor, Professor at the Department of Philosophy, Sociology and Psychology of Management, Nizhny Novgorod Institute of Management – Branch of RANEPa under President of the Russian Federation, Russia

Grishaev, Sergey Vasil'yevitch – Doctor of Sociology, Associate Professor, Director of the Krasnoyarsk Branch of the Academy of Labor and Social Relations, Russia

Ivanova, Alla Yefimovna – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Health and Self-Preservation Behaviour at the Institute for Demographic Research – Branch of the

Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Russia

Kameneva, Tat'yana Nikolayevna – Doctor of Sociology, Associate Professor, Professor at the Sociology Department of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Russia

Ledeneva, Viktoriya Yur'evna – Doctor of Sociology, Associate Professor, Chief Research Worker at the Institute for Demographic Research – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Russia

Leonidova, Galina Valentinovna – PhD in Economics, Associate Professor, Leading Research Worker, Head of the Laboratory of Researching Problems of Development of Labour Potential at the Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Russia

Loktyukhina, Natal'ya Viktorovna – Doctor of Economics, Professor, Leading Research Worker at the Centre of the Social Sphere Finances; Research Financial Institute of the Ministry of Finance, Professor at the Chair of Labour Economics and Personnel Management, Faculty of Economics, Academy of Labor and Social Relations, Russia

Motrich, Yekaterina Leonidovna – Doctor of Economics, Associate Professor, Leading Research Worker at the Economic Research Institute of Far Eastern Branch of Russian Academy of Sciences, Russia.

Naberushkina, El'mira Kyamalovna – Doctor of Sociology, Associate Professor, Professor at the Department of Sociology, Financial University under the Government of the Russian Federation, Russia

Popkova, Lyudmila Ivanovna – Doctor of Geographical Sciences, Associate Professor, Professor of the Kursk State University, Russia

Simonova, Marina Viktorovna – Doctor of Economics, Associate Professor, Head of the Chair of Personal Management at the Samara State University of Economics; Professor of the Department of ASGill at the Samara State Technical University, Russia

Soboleva, Irina Viktorovna – Doctor of Economics, Chief Research Worker, Head of the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Russia

Zolotov, Aleksandr Vladimirovitch – Doctor of Economics, Professor, Head of the Chair of Economic Theory and Methodology at the Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod, Russia

FOREIGN MEMBERS OF EDITORIAL BOARD

Csoba, Judith – Prof. Dr. habil., Professor of Sociology of the Department of Sociology and Social Policy of the University of Debrecen, Hungary

Savova, Ralitsa – PhD Candidate, Pécs University; Official Representative for Central and Eastern Europe of the European Cultural Route “Longobard Ways across Europe”; Member of the Editorial Committee of the Journal “Storia e Futuro – Rivista di Storia e Storiografia” University of Bologna, Hungary, Italy

CONTENTS THE ISSUE THEME:

«RISKS AND OPPORTUNITIES OF RUSSIAN LABOR ECONOMY: THE FIRST HALF OF THE 20^s OF THE XXI STORY»

CHIEF EDITOR'S COLUMN	145
ARTICLE OF THE ISSUE	150
<i>Aleksandrova O.A.</i> The Problem of Personnel Shortage in the Industrial Sector of the Economy: Reasons and Directions for Solution.....	150
ECONOMIC RESEARCH	163
<i>Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B., Polovinko V.S.</i> Applied Labor Economics in Conditions of Double Personnel Shortage: Revival and New Challenges. Part 1.....	163
<i>Matskulyak I.D.</i> The Illusion of Remuneration and the Reality of its Exploitation.....	172
<i>Stepanova T.D.</i> Creative Class and Creative Work: Interrelation, Exploitation and Contradictions of Development.....	183
<i>Bobkov O.N., Veredyuk O.V.</i> De-Standardisation of Employment: Challenge or Solution?.....	196
<i>Chernykh E.A., Zolotina O.A.</i> Quality of Employment on Digital Labor Platforms: Approaches to Measurement and Assessments for BRICS Countries.....	211
<i>Sedlov A.P.</i> Resources and Risks of Labor Immigration: Imperatives of Formation and Methodology of Assessments.....	228
<i>Martynov V.G., Budzinskaya O.V., Sheinbaum V.S.</i> Designing a Staffing System of High-qualified Personnel for the Energy Sector in the Context of Engineering Education Reform.....	243
<i>Razumov A.A., Skovpen' V.A., Starokozheva V.P.</i> Research of Methods of Consumer Budgets Setting as an Instrument of State and Corporate Social Policy.....	258
DEMOGRAPHIC RESEARCH	271
<i>Rybakovskii L.L., Fadeeva T.A.</i> Regional Dynamics of the Birth Rate of the Russian Population in the Second Fifteen Years of the 21st Century.....	271
SOCIOLOGICAL RESEARCH	282
<i>Alekseyeva E.A.</i> The Attitude of Employees to Basic and Additional Education (on the Example of the Republic of Tatarstan).....	282
PHILOSOPHICAL RESEARCH	291
<i>Zhupnik O.N.</i> Is Divorce a Window to Freedom?.....	291
SCIENTIFIC LIFE	300
<i>Bobkov V.N., Odintsova E.V.</i> The Russian Family under Sanctions. Standards of Living and State Policy.....	300
<i>Savova R.</i> About the International Scientific Seminar «Cultural Heritage of the Longobards in Monza as a European Value» and the Cultural Route «Longobard Ways across Europe».....	303
MEMORY ABOUT THE SCIENTIST	307
<i>Bobkov V.N.</i> Leonid L. Rybakovskii.....	307
<i>Isaev A.G.</i> In memory of Professor Leonid L. Rybakovskii.....	309

While quoting the reference to the Journal «Living Standards of the Population in the Regions of Russia» is required.
The opinion of the Editorial Board may not coincide with the opinion of the authors of publications.
Issued quarterly. All materials received by the Editorial Board are subject to reviewing.
Subscription index 71187.

Signed for publication 12.06.2024.
Format 60x84/8. Circulation 700 copies. Order № 780.

Editorial Office Address:
32 Nakhimovskiy Prospekt, Moskva 117218, Russian Federation.
Telephone: +7 499 125 8445
E-mail: vcugjournal@mail.ru
Internet: <https://vcug-journal.ru/>

The original layout was prepared and printed by LLC Shelest Publishing Company
164 Engel'sa Ulitsa, Izhevsk 426060, Russian Federation.
Telephone: +7 904 317 7693, +7 963 548 5143
E-mail: shelest.izd@yandex.ru, malotirazhka@mail.ru

The journal is available on the following platforms:
Elibrary.ru: https://elibrary.ru/title_about_new.asp?id=9199
Reader: <https://readera.org/vcugjournal>
EBS "Znaniy": <https://znaniy.com/catalog/magazines/issues?ref=9830c947-1df0-11e4-b05e-00237dd2fde2>
CYBERLENINKA: <https://cyberleninka.ru/journal/n/uroven-zhizni-naseleniya-regionov-rossii?i=1083907>



Редакторская заметка
EDN ATRQEN

Колонка главного редактора

EDI (Editorial article)

Chief Editor's Column

УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Редакция журнала «Уровень жизни населения регионов России» в лице главного редактора сообщает, что Высшая аттестационная комиссия при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации дополнила перечень научных специальностей журнала, включив в них с 23 апреля 2024 г. научную специальность 5.4.3. Демография (экономические науки). Ссылка на перечень рецензируемых научных изданий по состоянию на 23.04.2024 года: <https://vak.minobrnauki.gov.ru/uploader/loader?tyre=19&name=91107547002&f=22905>.

В представленном читателю выпуске журнала содержатся теоретические, методологические и практические работы, посвященные экономическим, демографическим, социологическим и философским аспектам развития современной России и её регионов, новости научной жизни.

Во втором выпуске за 2024 год продолжена дискуссия о современных проблемах экономики труда и возможностях их решения, начатая статьёй в первом номере за 2024 год **«Возможно ли понижение общего уровня потребительских цен в российской экономике?»**, авторов А.В. Золотова, д-ра экон. наук, профессора, заведующего кафедрой экономической теории и методологии Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, С.А. Золотова, канд. социол. наук, директора филиала Российского общества «Знание» в Нижегородской области, Е.В. Лядовой, канд. экон. наук, доцента, доцента кафедры экономической теории и методологии Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского.

Дискуссия открывается статьёй второго номера журнала – **«Проблемы дефицита кадров в промышленном секторе экономики: причины и направления решения»** *О.А. Александровой*, д-ра экон. наук, заместителя директора по научной работе Института социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, профессора кафедры социологии Финансового университета при Правительстве Российской Федерации. Предметом исследования стали факторы, порождающие и воспроизводящие дефицит инженерно-технических и рабочих кадров. Статья направлена на выявление условий, необходимых для того, чтобы промышленные предприятия могли привлекать и удерживать нужные им кадры, а также политики государства, призванной обеспечить искомые условия. В статье рассматриваются направления и детерминанты трудовой мобильности выпускников вузов, чьи специальности имеют отношение к наукоёмким отраслям промышленности; представления студентов о востребованности профессии инженера и промышленного рабочего и перспективах модернизации российской экономики. Также в фокусе внимания автора условия работы учреждений профтехобразования, готовящих кадры для промышленности, и востребованности их выпускников. Наряду с этим рассматриваются возможности приоритетных отраслей промышленности планировать и удовлетворять свои кадровые потребности. В статье сформулированы ключевые причины кадрового дефицита и определены условия его преодоления.

В рубрике **«ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ»** публикуются еще шесть статей в рамках дискуссии о современных проблемах экономики труда и возможностях их решения. Они посвящены прикладной экономике труда, оплате труда и его эксплуатации, креативному классу и творческому труду, дестандартизации занятости, качеству занятости на цифровых платформах труда, ресурсам и рискам трудовой миграции.

В статье **«Прикладная экономика труда в условиях двойного дефицита персонала: возрождение и новые вызовы»** *Р.А. Долженко*, д-ра экон. наук, профессора кафедры экономики труда и управ-



ления персоналом Уральского государственного экономического университета, *С.Б. Долженко*, канд. экон. наук, заведующей кафедрой экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета, *В.С. Половинко*, д-ра экон. наук, заведующего кафедрой региональной экономики и управления человеческими ресурсами Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского, определяется, какой может быть прикладная экономика труда в современных условиях. Объектом исследования выступили крупные российские производственные предприятия. В статье выявлены и проанализированы базовые тренды, влияющие на актуализацию развития прикладной экономики труда, в том числе тренды в области технологического уклада, мобилизационной экономики и другие. Также проанализированы институциональные приоритеты развития экономики труда в рамках национальной системы квалификаций, рассмотрены ключевые начинания в области развития методологии экономики труда, которые реализуются в нашей стране.

Публикация данной статьи будет завершена в третьем номере журнала рассмотрением результатов экспертного интервью с учёными и руководителями направлений на промышленных предприятиях, изучения опыта промышленных предприятий в области повышения организационной эффективности и производительности труда. По итогам исследования авторами будет сформировано актуальное представление о системе экономики труда на современных предприятиях и образующих её подсистемах (функциях), а также определены перспективы развития отечественных подходов в использовании инструментов прикладной экономики труда на предприятиях.

В статье «**Иллюзия оплаты труда и реальность его эксплуатации**», автором которой является *И.Д. Мацкуляк*, д-р экон. наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, профессор кафедры экономической политики и экономических измерений Института экономики и финансов Государственного университета управления, рассматриваются социально-трудовые отношения между наёмными работниками и работодателями по поводу заработной платы одних и их эксплуатации другими. Статья направлена на обобщение глубинной сути заработной платы и тенденций эксплуатации труда капиталом, привлечение внимания субъектов данных процессов для принятия необходимых регулирующих мер. Автором развенчивается устоявшееся мнение о том, что заработная плата выплачивается якобы за выполненный труд, и даётся обоснование данного явления в качестве иллюзии, фетиша. В статье анализируется реальность эксплуатации труда капиталом, обобщаются соответствующие тенденции в западной и отечественной экономиках. Автором показано изменение доли стоимости среднего наёмного работника в России, которую ему возвращали в виде заработной платы и других доходов от работодателей, включая государство, проанализировано распределение созданной трудом стоимости (национального дохода России) в 2022 году. В статье дано новое представление о совершенствовании рассматриваемого процесса и его дальнейшей трансформации в пользу наёмного труда.

Статья «**Креативный класс и творческий труд: взаимосвязь, эксплуатация и противоречия развития**» *Т.Д. Степановой*, канд. экон. наук, старшего научного сотрудника сектора политики занятости и социально-трудовых отношений Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН, направлена на изучение противоречий и ограничительных факторов развития креативного класса. В статье дано объяснение происхождения противоречий развития творческого труда. Также представлен сравнительный анализ существующих в экономике методов подсчёта количества креативных профессионалов и их ограничений, обосновывается выбор метода для оценивания «креативного класса» в целом, его структуры, динамики и межстранового сравнения. В статье выделены факторы, оказывающие влияние на неравномерное страновое развитие креативного класса. Применительно к специфике российской экономики автором предложена классификация факторов, сдерживающих развитие «креативного класса», по характеру и природе их действия. В статье доказывается, что количественный рост креативного класса не тождественен его качественному развитию, выявляются недостатки статистического измерения креативного класса через занятость в креативных индустриях. Также автором определены условия для объединения креативных профессионалов в социальный класс и обоснована новая форма эксплуатации креативного труда.

Статья «**Дестандартизация занятости: вызов или решение?**» *В.Н. Бобкова*, д-ра экон. наук, профессора, заслуженного деятеля науки Российской Федерации, главного научного сотрудника, заведующего сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН, директора научного центра Экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, *О.В. Вередюк*, канд. экон. наук, доцента Санкт-Петербургского государственного университета, посвящена оценке текущего научного представления экономистов о дестандартизации занятости в аспекте «вызов–решение». Информационной основой послужили полученные авторами данной статьи материалы от спикеров, презентовавших ре-

зультаты своих научных исследований на международной академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение» 22 февраля 2024 г. в рамках VIII Санкт-Петербургского международного форума труда. Авторами сделан анализ оригинальных текстов спикеров, включая резолютивную часть, и их классификация на предмет выявления точек зрения (оценочных установок). В статье показаны значимые аспекты дестандартизации занятости, затронутые экономистами-участниками дискуссии, в том числе касающиеся изменения качественных характеристик занятости, реакции занятости на дефицит рабочей силы, доходов при неустойчивой занятости и другие. Также авторами выявлено наличие оценочных установок экономистов-участников дискуссии с преобладающим отношением к дестандартизации занятости скорее как к проблеме, требующей соответствующего регулирования.

Статья «**Качество занятости на цифровых платформах труда: подходы к измерению и оценки по странам БРИКС**» *Е.А. Черных*, канд. экон. наук, ведущего научного сотрудника сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН, *О.А. Золотиной*, канд. экон. наук, доцента экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, направлена на оценивание работы на цифровых платформах труда (ЦПТ) с точки зрения основных параметров качества занятости, выделение основных рисков для качества занятости по сравнению с традиционными формами занятости. В статье показаны социально-демографические портреты платформенных работников стран БРИКС, систематизированы и проанализированы методики измерения качества занятости на платформах. Для отдельных стран проведена оценка качества занятости на платформах на основе отчётов компании Fairwork и открытых данных. В статье выявлена степень дифференциации качества занятости на цифровых платформах труда в зависимости от ряда факторов. Также показано влияние на качество занятости при работе на платформах разных параметров, в том числе объёма занятости, баланса работы и других сфер жизни, содержание труда с точки зрения разнообразия рабочих задач и других. Авторами определены основные риски и ограничения платформенной занятости в контексте качества занятости для России, Индии, Бразилии, ЮАР.

В статье «**Ресурсы и риски трудовой иммиграции: императивы формирования и методология оценок**» *А.П. Седлова*, канд. экон. наук, ведущего научного сотрудника сектора политики занятости и социально-трудовых отношений Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН, рассматриваются императивы и диалектика трудовой иммиграции как ресурса роста экономики, с одной стороны, и источника рисков в экономической и социальной сфере, с другой. Автором оцениваются последствия экспансии массовой миграции в развитые страны, показаны их особенности для современной России. В контексте теории двойного рынка труда в статье даётся оценка автономии иностранного его сегмента, а также росту конкурентных пересечений мигрантов и национальных кадров. В статье дан анализ миграционной привлекательности России на постсоветском пространстве в формате неоклассической теории. На основе предложенной методологии оценок системных факторов и проведённых расчётов обосновываются выводы о ресурсах и рисках массовой миграции в региональном аспекте, в большинстве отраслей, работающих на внутренний рынок. По результатам анализа переменных факторов оценивается структурная перестройка национального рынка труда с движением местных кадров в отрасли ВПК и нехваткой квалифицированных кадров. В заключении сформулированы выводы относительно корректировок миграционной политики.

В экономической рубрике этого выпуска журнала вне рамок дискуссии о современной экономике труда также представлены две публикации, посвящённые воспроизводству кадров для топливно-энергетического комплекса (ТЭК) в контексте реформирования инженерного образования и потребительским бюджетам.

В статье «**Проектирование системы расширенного воспроизводства кадров для ТЭК в контексте очередного реформирования инженерного образования**» *В.Г. Мартынова*, д-ра экон. наук, профессора, академика РАО, ректора Российского государственного университета нефти и газа (национального исследовательского университета) им. И.М. Губкина, *О.В. Будзинской*, д-ра экон. наук, доцента Российского государственного университета нефти и газа (национального исследовательского университета) им. И.М. Губкина, *В.С. Шейнбаума*, канд. техн. наук, профессора Российского государственного университета нефти и газа (национального исследовательского университета) им. И.М. Губкина, обсуждается проектирование системы расширенного воспроизводства кадров для ТЭК с учётом новаций, предложенных Минобрнауки РФ в связи с выходом России из Болонского процесса. В центре внимания авторов вопросы о целесообразности исключения ступени специализированного образования, продлевая срок базового по инженерным направлениям подготовки кадров, а также о месте портфолио компетенций работников и претендентов на трудоустройство в системе ценностей работодателей. В статье аргументируется не связанность многоуровневости отечественного образования с Болонским про-

цессом и необходимость системного подхода к оптимизации длительности образовательных программ каждого уровня.

Авторами обосновывается тезис о нецелесообразности в ситуации активного развития непрерывно-образовательного единого стандарта для укрупнённых групп направлений и специальностей инженерной подготовки в части длительности программ базового и специализированного образования.

В статье «**Исследование методик установления потребительских бюджетов как инструмента государственной и корпоративной социальной политики**» *А.А. Разумова*, д-ра экон. наук, профессора, заслуженного работника Минтруда России, советника генерального директора Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России, *В.А. Сквпень*, канд. экон. наук, ведущего научного сотрудника Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России, *В.П. Старокожевой*, младшего научного сотрудника Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России, представлен сравнительный анализ различных методических подходов по разработке минимального (восстановительного) потребительского бюджета. Авторами рассматриваются отечественные методики, разработанные в разные годы российскими учёными. Особое внимание уделяется минимальному (восстановительному) потребительскому бюджету, отражающему потребности работников. В статье анализируются теоретические положения формирования потребительских бюджетов, представлено авторское определение потребительского бюджета. Также авторами выбраны, сгруппированы и систематизированы соответствующие методики. Наряду с этим выявлены положительные аспекты изученных методик, которые необходимо принимать во внимание при совершенствовании минимального (восстановительного) потребительского бюджета. В статье рассмотрена зависимость расходных статей потребительских бюджетов (продукты питания, непродовольственные товары, услуги) и соответствующих потребительских корзин от группы физической активности и природно-климатических условий. Авторами определены направления возможного использования материалов исследования при формировании и реализации российской социальной политики.

В рубрике «**ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**» опубликована статья, посвящённая региональной динамике рождаемости населения России во второе пятнадцатилетие XXI столетия.

В статье «**Региональная динамика рождаемости населения России во второе пятнадцатилетие XXI столетия**» *Л.Л. Рыбаковского*, д-ра экон. наук, профессора, главного научного сотрудника Института демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, *Т.А. Фадеевой*, канд. экон. наук, ведущего научного сотрудника Института демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, объектом исследования являются происходившие в первую четверть XXI века процессы воспроизводства населения, одним из которых является рождаемость. В статье показано, что депопуляция, вызванная как ростом смертности, так и сокращением рождаемости, продолжалась в начале XXI века, изменив лишь свои составляющие. Также определён период переломного момента бывшего сравнительного благополучия в демографическом развитии России и рассмотрены последующие изменения, связанные с полосой естественной убыли. Авторами представлен анализ региональной дифференциации динамики рождаемости в России в десятые-двадцатые годы XXI века и влияния на них мер демографической политики. Показано, что улучшение демографической ситуации, как и наступление депопуляции в этот период связаны с двумя факторами – изменением возрастных коэффициентов рождаемости и численностей женщин репродуктивных групп. В статье определены ожидаемые изменения в рождаемости в краткосрочной и длительной перспективе и необходимость в принятии новой продуманной демографической политики.

В рубрике «**СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**» опубликована статья, посвящённая отношению наёмных работников к основному и дополнительному образованию.

Статья «**Отношение наёмных работников к основному и дополнительному образованию (на примере Республики Татарстан)**» *Е.А. Алексеевой*, соискателя Казанского (Приволжского) федерального университета, Института социально-философских наук и массовых коммуникаций, кафедры общей и этнической социологии, направлена на выявление закономерностей в отношении наёмных работников, занятых в разных сферах деятельности и имеющих различные социально-демографические характеристики, к образованию. Исследование выполнено с привлечением анкетного опроса работников разных сфер деятельности Республики Татарстан и глубинного интервью, а также вторичного анализа данных всероссийских опросов ВЦИОМ. В статье оценивается противоречивость отношений рынка труда и системы образования, анализируется парадоксальная ситуация, когда, с одной стороны, присутствует сильнейшая нехватка персонала, а с другой стороны, возрастают требования работодателей к уровню подготовки и компетенциям работников. Автором дан сравнительный анализ сложившегося у представителей старшего возраста и у молодёжи отношения к основному образованию. Также анализируется

частота получения дополнительного образования и выявляются планы на обучение с учётом возраста, сферы деятельности и должности. В статье определяются влияющие на формирование отношения наёмных работников к образованию факторы и показано значение основного и дополнительного образования для трудовой стратегии современного человека.

В рубрике «**ФИЛОСОФСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**» опубликована статья, посвящённая брачным отношениям.

В статье «**Развод – окно в свободу?**» **О.Н. Жупник**, канд. филос. наук, ведущего специалиста по учебно-методической работе кафедры философии Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского, предметом исследования являются мотивы, ведущие к дестабилизации брачных отношений. Цель работы – социально-философская рефлексия феномена развода, попытка ответить на вопрос, является ли развод «окном в свободу». Автором предложен социально-философский анализ феномена развода как расторжения самых тесных взаимоотношений, существующих в обществе – отношений между мужем и женой, между родителями и детьми. Дано критическое осмысление современных общественных позиций по отношению к браку как «ограничивающим свободу узам», а к разводу, как «окну в свободу». С привлечением данных авторского регионального исследования в Крыму исследованы мотивы разводов, среди которых выделены проблемы мировоззренческого и личностного характера, а также другие мотивы. В статье проанализированы факторы влияния и риски разводов. По результатам исследования сформулированы выводы о влиянии восходящего тренда разводимости и нисходящего тренда брачевания на институт семьи.

В рубрике «**НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ**» опубликованы две статьи.

«**Российская семья в условиях санкций. Стандарты жизни и государственная политика**» по итогам XIII Международной научно-практической конференции «Абалкинские чтения–2024» – «Экономика России в условиях санкций». Авторы – **Бобков В.Н.**, д-р экон. наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, директор Научного центра экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, **Одинцова Е.В.**, канд. экон. наук, руководитель научного проекта Лаборатории исследований социально-трудового положения домохозяйств с детьми Института экономики РАН.

«**О международном научном семинаре «Культурное наследие лонгобардов в Монце – европейская ценность» и культурном маршруте «Пути лонгобардов по Европе**». Автор – **Ралица Савова**, кандидат наук, Университет Печ, Венгрия; официальный представитель в Центральной и Восточной Европе европейского культурного маршрута «Дороги лонгобардов по Европе», Чивидале-дель-Фриули, Италия; член редакционного комитета онлайн-журнала истории и историографии «Storia e Futuro», Болонья, Италия; член редколлегии журнала «Уровень жизни населения регионов России».

**Главный редактор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
доктор экономических наук,
профессор В.Н. Бобков**

СТАТЬЯ НОМЕРА



Оригинальная статья

УДК 331.522

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_1_150_162

EDN BGVYET

Проблема дефицита кадров в промышленном секторе экономики: причины и направления решения

Ольга Аркадьевна Александрова^{1,2}

¹ Институт социально-экономических проблем народонаселения имени Н.М. Римашевской ФНИСЦ РАН, Москва, Россия (a762rab@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9243-9242>)

² Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Аннотация

События, начавшиеся в феврале 2022 года, и последовавшие за ними новые, гораздо более серьезные западные санкции, а также уход из страны ряда иностранных компаний, потребовали существенной интенсификации работы российской промышленности. Однако выяснилось, что предприятиям реального сектора экономики остро не хватает инженерно-технических и рабочих кадров. Наиболее крупные предприятия, получившие серьезные государственные заказы, решают кадровую проблему резким повышением заработной платы. В то же время до половины промышленных предприятий указывают на сохраняющийся дефицит кадров. В статье, в рамках ретроспективного описания ситуации с кадровой обеспеченностью российской промышленности, показано, что, начиная с «дефолта» 1999 года, при наступлении очередного кризиса звучат декларации о важности развития собственной промышленности и объявляется о соответствующем повороте в экономической политике, однако, в реальности практически ничего не меняется, доказательством чему служит нынешний кадровый кризис. Исследования, проведенные при участии автора в последние двадцать лет и касающиеся трудовой мобильности выпускников вузов (2005 г.); представлений студенческой молодежи о востребованности инженерного труда (2007 и 2010 гг.); работы учреждений профтехобразования в промышленно развитом городе (2014 г.); кадровой обеспеченности приоритетных отраслей промышленности (2016–2017 гг.), позволили выявить причины кадрового дефицита и условия его преодоления. Ключевыми причинами являются низкий уровень рентабельности промышленных предприятий, нестабильность загрузки, неясность перспектив, а первопричиной – экономическая политика, построенная на изначально неверных постулатах и в интересах глобальных конкурентов. Соответственно, условием преодоления кадрового дефицита является, во-первых, проведение такой денежно-кредитной, бюджетно-налоговой и внешнеторговой политики, которая позволила бы высокотехнологичному сектору выйти на необходимый для привлечения и удержания квалифицированной рабочей силы уровень рентабельности, и, во-вторых, выстраивание государством эффективной системы стратегического планирования, позволяющей предприятиям надёжно планировать свою деятельность на длительный срок.

Ключевые слова: промышленность, инженерно-технические работники, промышленные рабочие, дефицит кадров, профессионально-техническое образование, экономическая политика, стратегическое планирование

Для цитирования: Александрова О.А. Проблема дефицита кадров в промышленном секторе экономики: причины и направления решения // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 150–162. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_1_150_162
EDN BGVYET



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_1_150_162

The Problem of Personnel Shortage in the Industrial Sector of the Economy: Reasons and Directions for Solution

Ol'ga A. Aleksandrova^{1,2}

¹ Institute of Socio-Economic Studies of Population named after N.M. Rimashevskaya – Branch of the FCTAS RAS, Moscow, Russia (a762rab@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9243-9242>)

² Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Abstract

The events that began in February 2022, and the subsequent new, much more serious Western sanctions, as well as the departure of a number of foreign companies from the country, required a significant intensification of the work of Russian industry. However, it turned out that enterprises in the real sector of the economy are acutely short of engineering, technical and labor personnel. The largest enterprises that have received serious government orders solve the personnel problem by sharply increasing wages. At the same time, up to half of industrial enterprises indicate a continuing shortage of personnel. The article presents a retrospective description of the situation with staffing in Russian industry. It is shown that, starting from the “default” of 1999, with the onset of the next crisis, declarations are made about the importance of developing one’s own industry and a corresponding turn in economic policy is announced, however, in reality, practically nothing changes, as evidenced by the current personnel crisis. Research conducted with the participation of the author over the past twenty years and concerning the labor mobility of university graduates (2005); students’ ideas about the demand for engineering work (2007 and 2010); work of vocational education institutions in an industrialized city (2014); personnel supply in priority industries (2016–2017), made it possible to identify the reasons for the personnel shortage and the conditions for overcoming it. The key reasons are the low level of profitability of industrial enterprises, instability of workload, unclear prospects, and the root cause is an economic policy built on initially incorrect postulates and in the interests of global competitors. Accordingly, the condition for overcoming the personnel shortage is, firstly, the implementation of such monetary, fiscal and foreign trade policies that would allow the high-tech sector to reach the level of profitability necessary to attract and retain qualified labor. And, secondly, the state builds an effective strategic planning system that allows enterprises to reliably plan their activities for the long term.

Keywords: industry, engineering and technical workers, industrial workers, personnel shortage, vocational education, economic policy, strategic planning

For citation: Aleksandrova O.A. The problem of personnel shortage in the industrial sector of the economy: reasons and directions for solution. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):150-162. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_1_150_162 (In Russ.)

Введение

Проблема дефицита кадров в реальном секторе экономики, которой посвящена статья, имеет хронический характер, и при всей её важности десятилетиями не находила решения. Очередной вал сообщений об острой нехватке нужных промышленности специалистов поднялся в 2022 году на фоне событий, потребовавших спешного увеличения объёма выпуска промышленной продукции различного назначения. Крупные предприятия отчасти решили проблему путём резкого повышения зарплат, ставшего возможным вследствие получения серьёзных государственных заказов. Многие же предприятия продолжают испытывать дефицит кадров в настоящем и прогнозируют его в будущем в случае расширения производства. Так, по состоянию на январь 2024 г. на недостаток квалифицированных кадров жаловались 47% руководителей промышленных предприятий¹. При этом, судя по проведённому Центральным Банком опросу предприятий нефинансового сектора, зарплатная гонка также имеет свои пределы², и уже в декабре 2023 г. опрошенные РБК эксперты высказали предположение, что пик роста зарплат остался позади, поскольку у бизнеса нет возможностей для её продолжения, особенно с учётом роста стоимости денег³. В свою очередь, специалисты Института народнохозяйственного прогнозирования РАН (ИНИП РАН) указывают на вызванное форсированным структурным сдвигом в сторону обрабатывающих производств, способных предложить более высокую зарплату, перетекание трудовых ресурсов из других секторов экономики, малого и среднего бизнеса, где теперь формируется кадровый дефицит. Кроме того, специалисты полагают, что с высокой вероятностью, в силу ограниченности производственных мощностей, пик спроса на рабочую силу в обрабатывающих производствах уже пройден, и его дальнейший рост возможен при вводе новых

мощностей, а это упирается в вопрос инвестиций, связанный, в свою очередь, с экономической политикой в целом. Не случайно учёные подчёркивают, что она должна приобрести активный характер вместо ставшего уже привычным ситуативного реагирования на возникающие шоки и дисбалансы [1].

Кроме того, даже если количественно восполнить дефицит кадров отчасти удалось, сохраняется актуальность вопрос качества работников, который не решается в одночасье. Так, эксперты указывают на специфическую для высокотехнологичных отраслей продолжительность циклов воспроизводства рабочей силы, связанную с длительностью подготовки специалистов; сложным характером труда; продолжительным периодом трудовой адаптации; значением отраслевого опыта, уникальностью и сложностью производственной базы, многоуровневой кооперацией и т.д. [2].

Научная разработанность темы

Тема дисбалансов в обеспеченности трудовыми ресурсами российской промышленности давно присутствует в исследовательском поле. В начале-середине «нулевых» исследователями, с одной стороны, фиксировалась проблема вынужденного сохранения избыточной, но недостаточно квалифицированной рабочей силы и изучались меры, принимаемые фирмами для её решения [3] (при этом подчёркивалось, что универсального показателя дефицита либо избытка трудовых ресурсов не существует, и судить об этом можно лишь на основе совокупности всей информации о ситуации на рынке труда [4]), а с другой – выяснялись мотивы, по которым работодатели вложениям в модернизацию предприятий предпочитают использование массы дешёвых малоквалифицированных работников [5]. Затем во всё большем количестве стали появляться статьи, посвящённые проблеме дефицита кадров в промышленности и его причинам. Как в российском, так и в зарубежном сегменте существенная часть работ посвящена проблеме снижения интереса молодёжи к работе в промышленном секторе [6–8], а также качества профессиональной подготовки – её соответствия современным требованиям [9]. Ещё один довольно значительный сегмент публикаций посвящён количественной нехватке кадров в конкретных отраслях [10], претензиям

¹ Нехватка кадров в промышленности установила новый рекорд // rbc.ru: [сайт]. 25.01.2024. URL: <https://www.rbc.ru/economics/25/01/2024/65b122ac9a79473abcc106e0> (дата обращения: 14.03.2024).

² Мониторинг предприятий: Информационно-аналитический комментарий. № 12, декабрь 2023 года // cbr.ru: [сайт]. 19.12.2023. URL: <https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/46691/1223.pdf> (дата обращения: 14.03.2024).

³ Эксперты заявили о пройденном пике «зарплатной гонки» в России // rbc.ru: [сайт]. 1.12.2023 г. URL: <https://www.rbc.ru/economics/01/12/2023/65688eac9a7947f071c3e924> (дата обращения: 17.01.2024).

работодателей к уровню подготовки тех, кто всё-таки приходит работать на производство [11], а также мерам по преодолению выявленных проблем [12].

Предмет, объект, цель, гипотеза. Объектом исследования является испытываемый приоритетными отраслями промышленности в течение многих лет дефицит инженерно-технических и рабочих кадров, предметом – факторы, порождающие и воспроизводящие указанный дефицит, а целью – определение условий, необходимых для того, чтобы промышленные предприятия могли привлекать и удерживать нужные им кадры, а также политики государства, призванной обеспечить искомые условия. В задачи проведённых в разные годы последних двадцати лет исследований, о которых ниже пойдет речь, входили: определение направлений и детерминант трудовой мобильности выпускников вузов, чьи специальности имеют отношение к наукоемким отраслям промышленности; выявление представлений студентов о востребованности профессии инженера и промышленного рабочего и перспективах модернизации российской экономики; изучение условий работы учреждений профтехобразования, готовящих кадры для промышленности, и востребованности их выпускников; возможности приоритетных отраслей промышленности планировать и удовлетворять свои кадровые потребности. Гипотеза состоит в том, что испытываемый реальным сектором экономики кадровый дефицит есть результат длительного тяжёлого положения соответствующих отраслей, обусловленного реализовавшейся в течение трёх десятилетий экономической политики, построенной на изначально неверных постулатах и в интересах глобальных конкурентов. Низкий уровень рентабельности не позволял промышленным предприятиям конкурировать за квалифицированных работников с более благополучными секторами экономики, а нестабильность загрузки и неясность перспектив – прогнозировать свои кадровые потребности и ориентировать на них систему профессионального образования. Снижение же качества подготовки связано с ухудшением контингента поступающих в образовательные учреждения, готовящие кадры для не способных предложить молодёжи конкурентную зарплату отраслей, а также с внедрением принципа подушевого финансирования, не позволяющего осуществлять отсев неспособных и немотивированных учащихся.

Данные и методы. Основу статьи составляют результаты ряда исследований, проведённых при участии или под руководством автора. Это, во-первых, проект «Поведение молодых образованных рос-

сиян на современном рынке труда» (2005 г.), в ходе которого на основе репрезентативной для России выборки было опрошено 600 выпускников вузов в возрасте до 35 лет, получивших высшее образование в 1993–2004 гг. Во-вторых, очередной этап квази-лонгитюдного проекта «Таганрог» (2014 г.)⁴, в рамках которого одним из направлений для углублённого изучения была выбрана подготовка кадров для местной промышленности, для чего была проведена серия глубинных полуструктурированных интервью (N=6) с руководством авиационного техникума, техникума машиностроения и металлургии, а также механического колледжа, вобравшего в себя 6 профтехучилищ аналогичного профиля. Кроме того, были проанализированы ответы на вопросы об условиях обучения и возможностях трудоустройства попавших в выборку, репрезентирующую население Таганрога, учащихся учреждений профтехобразования (N=32). В-третьих, проект «Трудовой потенциал как объект стратегического планирования» (2015–2017 гг.), в рамках которого была изучена ситуация с обеспеченностью кадрами в двух группах регионов: а) со специализацией на наукоемких производствах, в том числе двойного назначения – авиостроение, приборостроение и т.п. (Воронежская, Нижегородская и Новосибирская области) и б) специализирующихся на создании потребительских благ – пищевая и легкая промышленность, агропром (Ивановская область, Краснодарский край, Республика Адыгея). В каждом регионе были проведены серии глубинных полуструктурированных интервью с руководством предприятий, отраслевых ассоциаций, торгово-промышленных палат (N=22) и руководством учреждений высшего и среднего профессионального образования (N=12), а также анкетирование студентов местных вузов, техникумов и колледжей, готовящих кадры для соответствующих производств. Помимо собственных эмпирических данных, важными источниками информации стали многочисленные научно-практические мероприятия, посвящённые проблемам развития реального сектора экономики, а также доклады и иные аналитические материалы, подготовленные академическими и деловыми сообществами.

Результаты

Существовавшая в советский период система образования и мощная промышленность определяли возможность подготовки высококвал-

⁴ Впервые исследование, посвящённое изучению уровня и качества жизни типичного российского города (проект «Таганрог») проведено в 1968 г.; очередной этап – в 2013–2015 гг. Подробнее о проекте в целом и о последнем по времени этапе См.: [13].

лифицированных инженерных и рабочих кадров, лучшие из которых привлекались к работе в наиболее передовых отраслях. Качественное преподавание точных наук, профориентация и вовлечение в техническое творчество детей и юношества, отработанные программы практико-ориентированного обучения, широкие возможности трудоустройства и адаптационное сопровождение молодого специалиста в первые годы трудоустройства – всё это было частью промышленной политики государства.

Разрыв хозяйственных связей, резкий спад промышленного производства, отказ государства от необходимой поддержки и протекционизма в 1990-е годы, открытие внутреннего рынка для зарубежных товаропроизводителей, изменение приоритетов государства, оказывающего поддержку экспортно-ориентированным отраслям низких переделов и финансовому сектору и не финансирующего надлежащим образом госзаказ (вплоть до гособоронзаказа) привели к резкому снижению уровня заработной платы ИТР и квалифицированных рабочих, а с ним – и социального престижа работы в научно-промышленном секторе экономики и, как следствие, спаду интереса молодёжи к техническим специальностям [14].

Дефолт 1998 года и последовавшее за ним некоторое оживление промышленности силами правительства Примакова-Маслюкова как будто бы открыли возможности для обратных тенденций. Например, популярная в те годы газета «Известия» в статье под заголовком «Спрос на банкиров падает, зато на бухгалтеров и инженеров растёт» писала: «Число рабочих мест по специальностям «финансы и кредит» и «банковское дело» будет неуклонно сокращаться»; «такая специальность, как «менеджмент», уже сегодня вызывает лёгкое недоумение у работодателей...» и давала следующий прогноз: «Ожидается значительный рост спроса на инженеров: через пять лет понадобятся связисты и электронщики, специалисты в области тонкой химической технологии и пищевой промышленности» [15].

Однако, отставка уже весной 1999-го года ориентированного на промышленное развитие правительства Примакова-Маслюкова, а затем и изменившаяся экономическая конъюнктура, связанная с ростом мировых цен на углеводороды, повернула страну к сырьевой и торгово-посреднической модели развития, что неизбежно сказалось на рынке труда. Так, в 2005 году, спустя 7 лет после известинского и подобных прогнозов, нами было проведено исследование поведения на рынке труда выпускников вузов, имеющих 5–7-летний опыт послевузовского трудоустройства. Полученные данные недвусмысленно говори-

ли о невостребованности (не вообще, а в условиях рыночной конкуренции) квалифицированных специалистов инженерного и естественно-научного профиля: ответы «*работа по вузовской специальности есть, но за неё плохо платят*», либо «*работы для специалистов данного профиля нет вообще, они не нужны*» выбрали 80,0% химиков, химиков-технологов, 75% математиков и физиков; 66% биологов, биотехнологов, физиологов; 47,0% специалистов в области электро- и радиотехники, электроники, приборостроения и связи; 42,6% инженеров машиностроительных отраслей. В то же время, более 75% выпускников, чья специальность была связана с финансами, торговлей, бытовым и досуговым сервисом, юриспруденцией и т.п. выбрали вариант ответа «*специалисты этого профиля нужны и их труд неплохо оплачивается*»; неплохо себя ощущали на рынке труда выпускники строительных вузов, программисты и фармацевты [16]. Именно в перечисленные выше сферы массово перетекали невостребованные инженеры и учёные. Причины этого были более чем очевидны: сложившиеся в российской экономике диспропорции, дискриминирующие научно-производственные отрасли и не позволяющие им, в отличие от привилегированных сырьевых и финансовой отраслей, привлекать и удерживать нужные кадры. Проведённое двумя годами позже (2007 г.) другое исследование подтвердило выявленные тенденции. В ходе опроса студентов Московской школы экономики МГУ им. М.В. Ломоносова⁵ были названы, причём в рамках открытого вопроса⁶, следующие, наиболее престижные у их сверстников профессии: «экономист/финансист» (названы половиной опрошенных), «юрист» (четверть опрошенных), «программист» (пятая часть респондентов). Кроме того, почти треть респондентов назвали наиболее перспективной работу в силовых структурах, а пятая часть – в системе государственного управления [15].

На фоне экономического кризиса 2008 года информационный фон вновь заполнился заявлениями о скорых переменах в характере российской экономики. Однако особого эффекта подобные декларации не возымели – молодёжь не устремилась в сферу точных и естественных наук, о чём говорил сравнительный анализ баллов ЕГЭ, необходимых для поступления в вузы разного профиля. И в рамках нового опроса студентов МШЭ МГУ имени М.В. Ломоносова (2010 г.) в ответах на открытый вопрос о первой пятёрке наиболее престижных у молодёжи профессий вновь

⁵ Опрашивались студенты третьего и четвёртого курса МШЭ МГУ им. М.В. Ломоносова (N=160).

⁶ В отличие от традиционного оформления этого вопроса в виде выбора из предложенного списка профессий, в данном опросе использовался открытый вопрос.

оказался знакомый набор из экономистов/финансистов, юристов, программистов, переводчиков, психологов, политиков/чиновников. Инженер, как и учёный, назывались в единичных случаях. И на вопрос, становится ли среди их сверстников больше желающих пойти учиться в инженерные вузы, в абсолютном большинстве случаев был получен отрицательный ответ и даны пояснения, отсылающие к низкой зарплате. В результате, по мнению большинства респондентов, учиться на инженеров идут либо очень толковые и верные призванию (за которыми, добавим, с младших курсов охотились зарубежные компании, предлагая заметно более высокие зарплаты и перспективы профессионального и карьерного роста [17]), либо совершенные «оболтусы»⁷ [15].

Отметим, что часть респондентов указали, что в перспективе инженерное образование должно стать востребованным, а труд инженера адекватно оплачиваемым. Однако, как следовало из ответов на другие вопросы, молодёжь не очень верила в то, что российская экономика изменится соответствующим образом: совокупность ответов на вопросы о сути модернизации⁸, основных препятствиях на её пути и возможности их преодоления говорили об изрядном скепсисе. Так, одним из основных препятствий респонденты называли (вопрос был открытым) коррупцию, приводящую, как они поясняли, к потере выделяемых на развитие средств, а также ограничению свободы бизнеса. При этом большинство не верило в возможность сокращения масштабов коррупции до уровня, имеющего место в развитых экономиках [15].

Представления студентов о востребованных профессиях вполне совпадали с информацией с популярных рекрутинговых сайтов: пришедшая в себя после очередного кризиса российская экономика востребовала, подкрепляя это рублём, специалистов по продажам, бухучёту и финансам предприятия, страховым и банковским продуктам, а также программистов, обеспечивающих компьютерную поддержку подобной деятельности. Да, предлагаемая инженерам зарплата была уже не столь низкой как в 1990-е, но в большинстве случаев явно не соответствовала интеллектуальным усилиям, требующимся для освоения этой профессии, и уровню сложности этого труда [15]. И главное: денежное вознаграждение, предлагаемое специалистам в области разработки сложной машиностроительной и электротехнической продукции, по-прежнему заметно отставало от

⁷ Респондентам был задан вопрос о том, какие, с точки зрения способностей, молодые люди идут получать техническое образование.

⁸ Сюжет о модернизации и её перспективах был включен в опрос в связи с актуализацией этой темы в информационном пространстве в период президентства Д. Медведева.

того, что предлагалось тем, кто всего лишь продаёт её зарубежные аналоги. Причина была всё та же: в разрез с тем, что говорилось с высоких трибун, наукоёмкие отрасли и с началом кризиса 2008–2009 гг. так и не вошли в круг привилегированных секторов экономики. Анализ антикризисных мер правительства недвусмысленно свидетельствовал о том, что, в то время как финансовый сектор и сырьевые отрасли получали реальную бюджетную поддержку, в отношении обрабатывающей промышленности правительство в основном ограничивалось словами о «приоритизации приоритетов»⁹. Более того, в 2012 году российский реальный сектор экономики столкнулся с ещё одним грозным вызовом – присоединением к ВТО, закреплявшим избыточную открытость российского внутреннего рынка и ограничивающим государство в его праве поддерживать отечественных товаропроизводителей [18].

Проведённое нами летом 2014 г. в рамках проекта «Таганрог» более детальное исследование работы системы профтехобразования [19] показало, что существенное влияние на качество подготовки рабочих кадров (а также на привлекательность рабочих профессий в глазах молодёжи) оказывает имеющаяся у соответствующих образовательных учреждений (далее – ОУ) материально-техническая база. По словам наших экспертов, работодатели нередко не допускают молодых рабочих к дорогостоящему оборудованию, поскольку те не обучались работе на современных станках. К моменту проведения исследования ситуация в этой части менялась к лучшему – за счёт создания на базе одного из ОУ городского ресурсного центра, а также оборудования, приобретённого на гранты приоритетного национального проекта «Образование» и в рамках соответствующей Федеральной целевой программы. В частности, руководство техникума машиностроения и металлургии с гордостью рассказывало о закупленном с прицелом на 10-летнюю перспективу оборудовании для подготовки операторов станков с ЧПУ последнего поколения, для ориентированных на подготовку кадров для предприятий города радиомонтажной, сталеварной и металлообрабатывающей лабораторий. Отмечалось, что программа технического перевооружения учреждений профтехобразования предусматривает 4-канальное финансирование: федеральное, региональное, средства ОУ и предприятий, и, например, местное авиационное предприятие, будучи серьёзно ограниченным в деньгах, планировало вложиться выделением оборудованной инженерными коммуника-

⁹ В Москве прошла антикризисная секция МЭФ // bigness.ru: [сайт]. 18.02.2015. URL: <https://www.bigness.ru/news/2015-02-18/budget/147184/> (дата обращения: 14.03.2024).

циями производственной площадки, в то время как ОУ закупит станки для подготовки нужных заводу рабочих (прежде всего, собирающих фюзеляж самолета клепальщиков).

В то же время, сохранялся ряд ставших хроническими серьёзных проблем. Так, усилиям руководства ОУ по омоложению педагогических кадров явно противоречил уровень оплаты труда: эффективный контракт предусматривал низкую базовую ставку (в 2014 г. – чуть больше 8 тыс. руб.), размер же стимулирующей надбавки ограничивался 30 процентами. Дополнительные проблемы создал переход на подушевое финансирование, причём не только в силу неадекватного размера норматива финансирования, но и соотношения численности педагогов и учащихся. Так, «оптимизация» штатной численности привела к резкому сокращению числа мастеров производственного обучения, из-за чего пострадала и производственная практика – разбросанными по разным предприятиям практикантами стало некому заниматься. Потребность в максимальном сохранении «душ» не позволяет отчислять неспособных или нерадивых студентов, притом, что наблюдавшиеся руководством ОУ тенденции говорили о резком ухудшении качества поступающего контингента с точки зрения школьных знаний – вплоть до того, что в авиационный техникум поступали учиться (а в силу неостребованности туда, в конце концов, стали принимать всех, кто подал документы) не умеющие решать пропорции, возводить в степень и т.п. Правда, в ходе «оптимизации» все колледжи одного профиля были объединены в единый механический колледж, вследствие чего там возник конкурс из нескольких человек на место.

Основной причиной неостребованности ОУ, готовящих кадры для промышленных предприятий (в колледжи по подготовке автослесарей, парикмахеров и поваров, напротив, высокий конкурс) и, как следствие, низкого уровня мотивации и знаний у обучающихся, является не устраивающий молодёжь низкий уровень оплаты труда и, соответственно, социального престижа тех, кто работает на производстве. Например, на момент исследования самую высокую зарплату (целых 12–15 тыс. руб.) предлагал металлургический завод. На авиазаводе проучившимся в авиационном техникуме 5 лет и получившим хорошую, практически инженерную подготовку, старшим техникам зарплаты, по словам директора техникума, предлагались «просто символические». Первопричиной же этого руководители ОУ называли тяжёлое финансовое положение предприятий машиностроения, приборостроения, электроники, обусловленное нестабильностью заказов,

переходом от одного собственника / учредителя к другому, бесконечной сменой руководства, неясностью перспектив. Например, руководство техникума машиностроения и металлургии с печалью рассказывало о том, как в расчёте на кадровые потребности некогда головного предприятия по производству радиоэлектронной аппаратуры для подводных лодок они оснастили свою радиомонтажную мастерскую купленным на средства гранта современным финским оборудованием, но в ней оказалось некого обучать, поскольку к этому моменту на предприятии закрылись монтажные и сборочные цеха. Практически перестало заказывать кадры и местное предприятие энергетического машиностроения, которое «никак не вырвется из ямы и распродаёт площадки под своими цехами под торговые центры». А автомобильный завод, когда-то дававший работу 12 тысячам рабочих, был и вовсе обанкрочен. Возрождению же предприятий, помимо фундаментальных причин макроэкономического характера, мешает выветывание уникальных кадров, которые могли бы передавать свой опыт молодым. В наилучшем положении (стабильная работа, новое оборудование, более высокие зарплаты) на момент исследования находилось металлургическое предприятие, хотя, по словам наших собеседников, и там, в силу процессов в мировой экономике, наметились негативные тенденции¹⁰. На этом фоне опрошенные нами эксперты выражали надежду на то, что государство, всё-таки, повернется лицом к высокотехнологичным отраслям [19].

Возникший в том же году новый фактор – введение западных санкций, а затем, в ноябре 2014 г., двукратная девальвация рубля наглядно продемонстрировали степень зависимости страны от импорта, и с высоких трибун стали говорить об ускоренном импортозамещении. Были приняты законы о стратегическом планировании и о промышленной политике, а также введено встречное эмбарго на товары из ЕС, а после инцидента с российским самолетом – и на ввоз товаров из Турции. И, конечно, вновь заговорили о необходимости срочного устранения кадрового дефицита и повышения качества подготовки кадров. На совещаниях и научных форумах, в правительственных документах зазвучали слова об образовательных и научно-производственных кластерах, дуальной системе образования, профстандартах, независимых центрах оценки квалификации. Встал вопрос и о том, кого именно и в каком количестве готовить: так, в 2015 году автору статьи довелось присутствовать на посвящённом кадровому обеспечению промышлен-

¹⁰ Металлурги нашли подводные камни вступления России в ВТО // rbc.ru: [сайт]. URL: <http://www.rbcdaily.ru/industry/562949984362266> (дата обращения 18.10.2013).

ности заседании межведомственной комиссии по социально-экономическим вопросам Совета безопасности РФ, где рефреном звучал вопрос о необходимости определиться с количеством и номенклатурой кадров; тогда же на большой международной конференции по кадрам, совмещённой с российским этапом чемпионата среди представителей рабочих профессий World Skills, с вопросом, как понять, сколько и каких кадров потребуется, к нам обратились представители «Объединенной судостроительной корпорации», а чуть позже в наш институт пришли деловые люди с идеей открытия частного учреждения профтехобразования и с тем же вопросом – каких рабочих и в каком количестве готовить [20].

Помочь ответить на эти вопросы было призвано реализованное нами в 2015–17 гг. при поддержке РФФИ исследование, посвящённое изучению возможностей долгосрочного планирования трудового потенциала приоритетных отраслей. В данной статье кратко остановимся на выводах, сделанных по результатам интервью с руководством промышленных предприятий, отраслевых ассоциаций и региональных торгово-промышленных палат, которых мы, с одной стороны, спрашивали об их предприятиях – кадровой обеспеченности, текущем экономическом положении и прогнозах на перспективу, а, с другой – о контексте в целом: появилась ли у государства внятная, последовательная промышленная политика, какое влияние на их возможность планировать свои кадровые потребности и осуществлять соответствующий заказ системе образования оказывает принятие закона о стратегическом планировании.

Начнём с тех, порождающих кадровый дефицит проблем, о которых говорили представители легкой и пищевой промышленности, а также агропрома [21]. Остро ощущаемый большинством предприятий дефицит кадров связан со старением работников, тем более что в текстильной отрасли многие имеют право более раннего выхода на пенсию. Молодёжь не готова к тяжёлым и вредным условиям труда, 3–4-сменной работе и предпочитает работать в торговле и сфере обслуживания, тем более что разница в зарплате невелика; для агропрома дополнительной проблемой становится отток молодёжи в город. Предприятия, работающие «по белому» (выяснилось, что в текстильной отрасли кадры оттягивает на себя ещё и «теневой сектор»), платить больше не могут: из-за устаревшего оборудования они вынуждены держать большой по численности персонал, притом, что рентабельность у этих отраслей низкая. Последнее обусловлено высокими издержками, связанными со стоимостью кредита, тарифами естественных монополий, а также курсом

рубля, поскольку существенная часть того, что используется в производстве текстиля, сельхозпродукции, продуктов питания (сырьё, оборудование, ингредиенты, упаковка и т.д.) – импортные. При этом возможности повышения цен на свою продукцию у предприятий потребительского сектора ограничены невысокой платёжеспособностью населения и конкуренцией с более дешёвыми товарами зарубежного производства. На момент исследования (2016–2017 гг.) руководители предприятий не видели изменений к лучшему – ни в отношении факторов, сказывающихся на их издержках, ни в отношении покупательной способности населения.

Вновь было указано на негативную роль перехода на подушевое финансирование: из-за недобора «душ» в учреждениях профтехобразования некоторые направления подготовки просто закрылись, и, например, на момент исследования в Ивановской области (!) вообще не готовили ткачей и прядильщиков [22], сократилась подготовка и столь нужных молокозаводам инженеров-технологов [23].

Фактором, не позволяющим планировать кадровые потребности (а, значит, и давать соответствующий заказ системе образования), наши собеседники называли невозможность долгосрочного планирования: реалистичным считается годичный срок. В качестве свежего примера дезориентирующей предприятия неопределённости приводилось перманентное муссирование в СМИ темы скорой отмены антироссийских санкций (а, значит, и встречного российского эмбарго), а также уже случившееся к тому времени возвращение на российский рынок турецких товаров. Принятие законов о стратегическом планировании и о промышленной политике воспринималось лишь как правильная декларация. Сигналами, побуждающими предприятия строить долгосрочные планы и инвестировать в развитие, по мнению экспертов, могут выступать лишь конкретные меры поддержки. Некоторые подвиги в эту сторону отмечались (субсидирование кредитов для сельхозпроизводителей, льготные кредиты для текстильщиков из Фонда поддержки промышленности), но, в то же время, говорилось о, во-первых, выборочном, непрозрачном характере поддержки, а, во-вторых, о её весьма скромном размере – особенно в сравнении с условиями хозяйствования (стоимостью кредитов, уровню налогообложения) у конкурентов – как на Западе, так и на Востоке.

В свою очередь опрошенные нами представители наукоёмких отраслей (авиастроения и т.п.) подчёркивали, что и на предприятиях, имеющих стратегическое значение, включая ОПК, условия

труда не более привлекательны, чем в промышленности в целом. Неконкурентный уровень заработной платы, отсутствие мер социальной поддержки, неясные перспективы не позволяют привлекать и удерживать молодых ИТР, выпуск которых к тому же сократился (на тот момент – в 2–3 раза, некоторые направления практически исчезли). Что касается качества подготовки, то, по оценке экспертов, средний уровень квалификации примерно на четверть не дотягивает до советского: неплохо владея компьютерными технологиями, выпускники, в то же время, гораздо хуже понимают суть физических явлений, менее способны к аналитическому мышлению, инженерному творчеству. Помимо прихода в эти вузы не самого сильного контингента, причины этого связаны и со снижением качества профессорско-преподавательского состава, источники пополнения которого по понятным причинам также оскудели.

Другой бич, на который указывали наши эксперты, – негативные изменения в качестве управления предприятиями. Немыслимые в советские времена управленцы без профильного образования, к тому же осознающие временность своего пребывания на посту («чехарда» в высшем менеджменте стала типичным явлением) и потому нацеленные на быстрое извлечение прибыли, проводят «с целью повышения экономической эффективности» бесконечные оптимизации и реструктуризации, всячески экономя на персонале. И, например, в момент нашего посещения одного из воронежских авиастроительных предприятий в цехах было отключено отопление, хотя на дворе был апрель. Многие внедряемые в систему оплаты труда ИТР инновации скопированы с зарубежного опыта, притом, что он радикально отличается от условий труда на российских предприятиях. В результате такие управленческие решения нередко не только не решают проблему кадрового дефицита, но и усугубляют её.

Как и в случае с предприятиями потребительского сектора, в стратегических отраслях имеет место очень короткий горизонт планирования. В первую очередь это связано с тем, что числовые показатели развития отраслей, даже зафиксированные в государственных программах, не воплощаются в жизнь. Доходит до того, что вместо запланированных нескольких десятков самолетов к концу срока действия госпрограммы заключается контракт на строительство только одного самолета, что чрезвычайно нерационально с экономической точки зрения (нет возможностей для экономии на масштабах) и, кроме того, разоряет не дождавшихся подрядов смежников. Помимо провоцирования сиюминутного характера де-

ятельности топ-менеджмента (ориентации на достижение любой ценой текущих показателей без учёта стратегической перспективы) такая практика не позволяет предприятиям просчитывать будущие потребности в кадрах и давать чёткие ориентиры на их подготовку системе профессионального образования.

Спустя четыре года после объявления курса на импортозамещение, в рамках организованного ассоциацией промышленников в содружестве с академической наукой Московского экономического форума (МЭФ–2018) мы провели секцию, которая так и называлась «Как спланировать и подготовить кадры для нового экономического развития» и на которой, помимо учёных, собрались представители производства. К сожалению, как следовало из выступлений представителей авиастроения, электронной промышленности, литейно-механического производства и др., в части выявленных нами в 2014–2017 гг. проблем и тенденций практически ничего не изменилось.

Заключение

Итак, по прошествии почти десяти лет с момента провозглашения курса на импортозамещение, в условиях новых чрезвычайных обстоятельств, выяснилось, что российская промышленность по-прежнему испытывает острый дефицит кадров, хотя, казалось бы, давно ушли в прошлое романтические иллюзии начала 90-х, когда российское общество, забыв о жесткой конкуренции в мировой экономике, рассчитывало на помощь западных стран в модернизации советской промышленности. Ушли и насаждавшиеся в обществе заблуждения, что «энергетической сверхдержаве» (каковой в 2000-е годы стала именовать себя Россия) можно не производить высокотехнологичную продукцию, а закупать её за рубежом (высказывание министра экономического развития Г. Грефа), и, соответственно, учить и воспитывать надо не творцов, а квалифицированных потребителей (высказывание министра образования А. Фурсенко) [24].

Однако эти «иллюзии» и «заблуждения» подкреплялись вполне конкретными и имеющими долгосрочные последствия действиями – вопреки мнению российских промышленников и зарубежных экспертов [25], широко распахивался для ввоза импорта внутренний рынок, что окончательно было закреплено присоединением к ВТО, при этом как на этапе подготовки к присоединению, так и после него государство принимало явно недостаточные защитные меры [26]; внедрялись выгодные зарубежным производителям технические стандарты [27]; создавались невыгодные для отечественных товаропроизводителей

условия хозяйствования (налоги, тарифы естественных монополий, кредиты), обуславливающие низкий уровень рентабельности реального сектора, его непривлекательность для инвесторов. Достаточно вспомнить реформу РАО ЕЭС России [28]; введение многочисленных квазиалоговых платежей (вроде системы «Платон»); тот факт, что на банковский сектор, который каждый кризис под предлогом, что это «кровеносная система» экономики, получал от государства весомую бюджетную подпитку, приходится совершенно мизерная доля инвестиций, направляемых в реальный сектор¹¹. После введения в 2014 г. первых западных санкций к этим проблемам добавилась волатильность рубля, выгодная финансовым спекулянтам, но серьёзно мешающая зависящим от импорта предприятиям реального сектора – не случайно, опрошенный РСПП российский бизнес, наряду с заниженным курсом рубля, именно эту проблему называл ключевой [29].

В последние два года государство резко увеличило размер бюджетных вливаний в предприятия, производящие потребованную ему в нынешних форс-мажорных обстоятельствах продукцию, что позволило, чуть ли ни в разы, увеличить зарплаты, и тем самым решить задачу привлечения рабочей силы для выполнения сегодняшних и завтрашних госзаказов. Это, кстати, говорит о том, что ни для кого не является секретом, что именно может позволить предприятиям привлечь кадры.

Однако многие проблемы сохраняются. Во-первых, «бюджетный импульс» не может быть бесконечным, да и направлен он лишь на ограниченный сектор экономики [30]. Освобождённые западными компаниями ниши во многом замещаются китайской продукцией. Размер установленной Центральным Банком ключевой ставки обусловил резкое удорожание кредита. Курс рубля продолжает быть неустойчивым, притом, что импортная составляющая в производимой на территории России продукции по-прежнему высока. Уровень жизни населения, от которого зависит востребованность продукции предприятий потребительского сектора, остаётся низким [31].

Кроме того сохраняется и характерная для российской экономики проблема обособленности отраслей и предприятий, в силу которой промышленники оказываются в неведении относительно тенденций, происходящих в общественном секторе экономики и оказывающих существенное влияние на их работу (автору статьи уже приходилось приводить пример того, как на одном из форумов,

посвящённых развитию российского машиностроения, для руководителей приоритетных отраслей явным открытием стала связь между, как выяснилось, неведомым им процессом внедрения в систему профтехобразования подушевым финансированием и кадровыми проблемами [20]). Да, на фоне событий, начавшихся в 2022 году, определённая рефлексия в отношении реформ образования произошла, но, во-первых, она имела усечённый характер – многие важные вопросы не затрагивались, в том числе, касающиеся реализации принципа подушевого финансирования; условий труда преподавателей и др. Во-вторых, в ближайшие годы размер бюджетных ассигнований на образование не претерпит существенных изменений, притом, что в последние десятилетия Россия тратила на каждую ступень образования, включая и профессиональную подготовку, в 2 раза меньше, чем в среднем страны ОЭСР.

Помимо этих и иных макроэкономических факторов, следует указать и на проблемы институционального характера. Одна из них касается вопросов стратегического планирования, а, в конечном итоге, – качества государственного управления. Так, известно, что практически ни одна из принятых за последние 20 лет стратегий социально-экономического развития страны не была реализована,¹² сомнения вызывали и изначально закладывавшиеся в них цели и приоритеты. Подобные же вопросы возникали у специалистов и к стратегиям пространственного и научно-технологического развития [32]. Принятый в 2014 г. закон о стратегическом планировании также вызывает многочисленные обоснованные нарекания специалистов, как, во-первых, имеющий изначальные дефекты концептуального характера [33], а, во-вторых, породивший огромную массу плохо согласующихся между собой документов [34]. Притом, что именно наличие детально прописанных (с указанием сроков и показателей выпуска продукции, конкретных мер поддержки и, главное, ответственных за их исполнение) долгосрочных государственных программ является ключевым условием успешного развития приоритетных отраслей, их способности привлекать и удерживать квалифицированные инженерные и рабочие кадры.

Таким образом, результаты исследований, проведённых нами до и после объявления курса на импортозамещение, говорят о подтверждении гипотезы о том, что причиной испытываемого предприятиями реального сектора эконо-

¹¹ Эксперты: реальный сектор экономики оказался невыгодным для банковских инвестиций // tass.ru: [сайт]. 17.07.2017. URL: <https://tass.ru/ekonomika/4406419> (дата обращения: 14.03.2024).

¹² Воронин Ю. Движение без целей: почему провалилась «Стратегия-2020» // newizv.ru: [сайт]. 21.11.2019. URL: <https://newizv.ru/article/general/21-11-2019/dvizhenie-bez-tseley-pochemu-provalilas-strategiya-2020> (дата обращения: 16.09.2023).

мики кадрового дефицита является отсутствие надлежащей промышленной политики, а также наличие дефектов в организации работы системы профессионального образования и изъянов в системе стратегического планирования / управления. Соответственно, задача государства состоит в проведении такой денежно-кредитной, бюджетно-налоговой и внешнеэкономической политики, которая позволила бы высокотехнологичным предприятиям выйти на необходимый для привлечения квалифицированной рабочей силы уровень рентабельности. Другой важнейшей мерой является обеспечение условий для надёжного долгосрочного планирования предприятиями своей деятельности. Необходимо также содействовать повышению реальных доходов населения, что особенно важно для предприятий потребительского сектора. Одним из способов является снижение стоимости жизни за счёт сдерживания

цен на товары, используемые для личного потребления. По расчётам учёных, существуют объективные предпосылки для понижения индекса потребительских цен, но чтобы они реализовались, необходимо более эффективное антимонопольное регулирование [35].

И в заключение: в последние годы жизни известный экономист Д.Е. Сорокин постоянно возвращался к проблеме характерной для российской истории цикличности, когда порождённый экзистенциальным вызовом модернизационный рывок ограничивается преимущественно предприятиями оборонного сектора и, в силу системных дефектов государственного управления, не трансформируется в поступательное и динамичное развитие, обуславливая очередное отставание от глобальных конкурентов [36]. Хотелось бы надеяться, что на этот раз описанный цикл не воспроизведётся.

Список литературы

1. Квартальный прогноз ВВП. Вып. 60. М: ИНП РАН, 2023. 48 с. URL: <https://ecfor.ru/publication/kvartalnyj-prognoz-vvp-vypusk-60/> (дата обращения: 17.01.2024).
2. Токсанбаева М.С. Сегментированный рынок труда: отраслевая структура и масштабы занятости // Экономическая наука современной России. 2016. № 1. С. 76–88. EDN VUZBZH.
3. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком. Москва: ГУ ВШЭ, 2007. 57 с. EDN QRYJTT
4. Cohen M., Zaidi M. Global Skill Shortages. L.: Edward Elgar Publishing, 2002.
5. Бобков В.Н., Зинин В.Г., Разумов А.А. Политика доходов и заработной платы: доклад в рамках проекта МОТ «Преодоление бедности, содействие занятости и местное экономическое развитие в Северо-Западном Федеральном округе РФ». М.: МОТ, 2004.
6. Boschma R., Lambooy J. Why do Old Industrial Regions Decline? An Exploration of Potential Adjustment Strategies // European Regional Science Association conference papers. Dublin, 1999. P. 1–26.
7. Исследование миграционных предпочтений молодёжи старопромышленного региона (на примере Волгоградской области) / О.А. Акимова, С.К. Волков, А.А. Бобрикова, И.А. Калмыкова // Региональная экономика. Юг России. 2022. Т. 10. № 4. С. 185–200. <https://doi.org/10.15688/re.volsu.2022.4.17> EDN VCAGQB
8. Меренков А.В., Сандлер Д.Г., Шаврин В.В. Особенности изменений ориентаций выпускников бакалавриата на трудоустройство // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 10. С. 116–142. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-116-142> EDN JGJTNT
9. Wolfs P., Hargreaves D., Saha T.K. Reducing the engineering skills shortage in the generation sector // Australasian Universities Power Engineering Conference Proceedings, 14–17 December 2008, Sydney, Australia. Sydney, 2008. P. 1–6. URL: https://www.researchgate.net/publication/4344479_Reducing_the_engineering_skills_shortage_in_the_generation_sector (дата обращения: 14.03.2024). <https://doi.org/10.1109/AUPEC.2007.4548127>
10. Авдошина Н.В. Дефицит кадров на предприятиях аэрокосмического кластера: проблемы преодоления // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. Т. 10. № 2. С. 201–213. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu12.2017.205> EDN ZDDUP
11. Авдошина Н.В. Подготовка кадров для промышленности в условиях рассогласования рынка образовательных услуг и рынка труда // Экономика и социология. 2016. № 32. С. 21–25. EDN YKWGNT
12. Молодёжь индустриальных регионов России: образ социального будущего и инновационный потенциал / Я. В. Дидковская, Л. Н. Банникова, Л. Н. Боронина [и др.]; под ред. Я.В. Дидковской, Д.В. Трынова. Екатеринбург: УрГУ, 2018. 215 с. ISBN 978-5-7996-2510-8 EDN YVWQJF
13. Таганрогские исследования: полвека спустя: монография / Н. М. Римашевская, В. В. Локосов, О. А. Александрова [и др.]; под науч. ред. Н.М. Римашевской, В.В. Локосова. М.: Экономическое образование, 2017. 288 с. ISBN 978-5-7425-0185-5 <https://doi.org/10.26653/2017/978-5-7425-0185-5> EDN YXJAFV
14. Темницкий А.Л. Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский периоды // Социологический журнал. 2003. № 4. С. 66–85. EDN PZQODB
15. Александрова О.А. Стоит ли идти в инженеры: перспективы модернизации глазами молодёжи // Материалы IV Международной научной конференции «Инновационное развитие экономики России: институциональная среда», 20–22 апреля 2011, Москва, Россия. М.: Издательство МГУ им. М.В. Ломоносова, 2011. С. 77–82.

16. *Александрова О.А.* Экономика образования и экономическая политика государства // Экономика образования. 2006. № 3(34). С. 4–19. EDN HSSASD
17. *Брыкин А.В., Мишин К.Ю.* О результатах мониторинга рынка труда в электронной и радиоэлектронной промышленности России // Промышленность: экономика, управление, технологии. 2023. Том 2. № 2(5). С. 30–40. EDN RLJMTI
18. Последствия присоединения России к Всемирной торговой организации / К.А. Бабкин, А.В. Кузнецов, Е.А. Корчевой, В.В. Пронин, В.А. Самохвалов. М.: ВТО-Информ, 2012. 44 с.
19. *Александрова О.А., Волошина Т.Н., Ненахова Ю.С.* Школьное и профессионально-техническое образование в типичном российском городе // Народонаселение. 2016. № 2(72). С. 108–120. EDN WCFQCR
20. *Александрова О.А.* Проблемы долгосрочного планирования кадровых потребностей приоритетных отраслей экономики // Экономическое возрождение России. 2019. № 1(59). С. 53–57. EDN VVHRXM
21. *Александрова О.А., Ненахова Ю.С., Ярашева А.В.* Возможности стратегического планирования трудового потенциала в легкой, пищевой промышленности и АПК // Народонаселение. 2017. № 1(75). С. 35–45. EDN YRJHIJ
22. *Коленникова О.А.* Кадровое обеспечение легкой промышленности: проблемы и поиск решения // ЭКО. 2018. № 2(524). С. 48–61. EDN YODYLI
23. *Александрова О.А.* Кадры для реиндустриализации и реформы в образовании / Форсайт «Россия»: новое производство для новой экономики. Том 2 // Сборник материалов II Санкт-Петербургского международного экономического конгресса (СПЭК-2016), 22–24 марта 2016, Санкт-Петербург, Россия. М.: ИНИР: Культурная революция, 2016. С. 199–207. ISBN 978-5-902764-75-5 EDN YGEBUJ
24. *Горин Е.А.* Экономика знаний и новые кадры для промышленности // Экономическое возрождение России. 2024. № 1(79). С. 37–48. <https://doi.org/10.37930/1990-9780-2024-1-79-37-48> EDN НКQXTI
25. *Стиглиц Д.* Глобализация: тревожные тенденции / пер. с англ. Г.Г. Пирогова. М.: Мысль: Нац. обществ.-науч. фонд, 2003. 300 с. ISBN 5-244-01031-X
26. Анализ мер, принимаемых органами государственной власти по выполнению обязательств и реализации прав Российской Федерации, связанных с присоединением к ВТО, по оценке влияния норм и правил ВТО на бюджетную систему и отрасли экономики: Отчёт о промежуточных результатах экспертно-аналитического мероприятия // Бюллетень Счётной палаты, 2013, №4. 113 с.
27. *Пугачев С.* Федеральный закон «О техническом регулировании»: двадцать лет спустя // Стандарты и качество. 2022. № 12. С. 20–26. <https://doi.org/10.35400/0038-9692-2022-12-255-22> EDN WJONNI
28. *Исмаилов И.Ф.* Последствия приватизации энергетической отрасли России и обеспечение национальной, экономической и энергетической безопасности государства // Вестник Казанского технологического университета. 2010. № 9. С. 661–664. EDN MWNMAP
29. *Ершов М.В.* О волатильности курса рубля и механизмах его стабилизации // Научные труды Вольного экономического общества России. 2016. Том 201. № 4. С. 625–628. EDN XVGWHP
30. *Широв А.А.* Возможные сценарии развития российской экономики в среднесрочной перспективе // Экономическая политика России в межотраслевом и пространственном измерении: материалы конференции ИНИ РАН и ИЭОПП СО РАН по межотраслевому и региональному анализу и прогнозированию, 22–24 марта 2023, Москва, Россия. Т. 5 / отв. ред. А.А. Широв, А.О. Баранов. Москва: Наука, 2023. С. 6–10. <https://doi.org/10.47711/978-5-907673-23-6>
31. *Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Одицова Е.В.* О рисках в сфере уровня жизни населения России, возможностях и решениях по их снижению // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 1. С. 59–76. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_6_59_75 EDN IJGJXW
32. *Александрова О.А.* Какое планирование – такое и развитие: системные проблемы стратегического планирования в современной России // Материалы VII Международной научно-практической конференции «Доходы, расходы и сбережения населения России: тенденции и перспективы», 30 ноября 2021, Москва, Россия / отв. ред. А. В. Ярашева. М.: ФНИСЦ РАН, 2022. С. 8–15. <https://doi.org/10.19181/conf.978-5-89697-387-4.2022.1>
33. *Евстафьева Ю.В.* Проблемы развертывания системы государственного стратегического планирования в Российской Федерации // Государственное управление. Электронный вестник. 2019. № 75. С. 48–66. EDN XDTEHL
34. *Крупнов Ю.А., Сильвестров С.Н., Старовойтов В.Г.* Проблемы и противоречия стратегического планирования // Российский экономический журнал. 2022. № 6. С. 15–30. <https://doi.org/10.33983/0130-9757-2022-6-15-30> EDN LXXWRW
35. *Золотов А.В., Золотов С.А., Лядова Е.В.* Возможно ли понижение общего уровня потребительских цен в российской экономике? // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 1. С. 17–26. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_2_17_26 EDN NMFRLX
36. *Сорокин Д.Е.* Технологическое обновление российской экономики: необходимость и ограничения // Экономика. Налоги. Право. 2017. № 1. С. 20–28. EDN YJCCQB

Информация об авторе:

Александрова Ольга Аркадьевна – доктор экономических наук, заместитель директора по научной работе, Институт социально-экономических проблем народонаселения имени Н.М. Римашевской ФНИСЦ РАН; профессор кафедры социологии, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (SPIN-код: 4419-6003) (РИНЦ Author ID: 257224) (ResearcherID: B-1306-2017) (Scopus Author ID: 22733740600) Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 28.04.2024; одобрена после рецензирования 19.05.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

1. Kvartal'nyi prognoz VVP. Iss. 60. Moscow: INP RAS; 2023. 48 p. URL: <https://ecfor.ru/publication/kvartalnyj-prognoz-vvp-vypusk-60/> (date of access: 2024.01.17) (In Russ.)
2. Toksanbaeva M.S. The dual labour market: Segmented labor market: industrial structure and employment rate. *E'konomicheskaya nauka sovremennoj Rossii=Economics of Contemporary Russia*. 2016;(1):76-88. (In Russ.)
3. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R., Luk'yanova A. Spros na trud i kvalifikatsiyu v promyshlennosti: mezhdud defitsitom i izbytkom. Moscow: HSE University; 2007. 60 p. (In Russ.)
4. Cohen M., Zaidi M. Global Skill Shortages. L.: Edward Elgar Publishing; 2002.
5. Bobkov V.N., Zinin V.G., Razumov A.A. Income and wage policy. Report within the framework of the ILO project "Overcoming poverty, promoting employment and local economic development in the North-Western Federal District of the Russian Federation". Moscow: ILO; 2004. (In Russ.)
6. Boschma R., Lambooy J. Why do Old Industrial Regions Decline? An Exploration of Potential Adjustment Strategies. European Regional Science Association conference papers. Dublin; 1999. P. 1–26.
7. Akimova O.A., Volkov S.K., Bobrikova A.A., et al. Research of Youth Migration Preferences in an Old Industrial Region (By the Example of Volgograd Region). *Regional'naya ehkonomika. Yug Rossii=Regional Economy. South of Russia*. 2022;10(4):185-200. <https://doi.org/10.15688/re.volsu.2022.4.17> (In Russ.)
8. Merenkov A.V., Sandler D.G., Shavrin V.V. The features of changes in orientations to employment among bachelor's graduates. *Obrazovanie i nauka=The Education and Science Journal*. 2019;21(10):116-142. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-10-116-142> (In Russ.)
9. Wolfs P., Hargreaves D., Saha T.K. Reducing the engineering skills shortage in the generation sector. In Australasian Universities Power Engineering Conference Proceedings; December 14-17, 2008; Australia, Sydney. Sydney. 2008:1-6. URL: https://www.researchgate.net/publication/4344479_Reducing_the_engineering_skills_shortage_in_the_generation_sector (access date: 14.03.2024). <https://doi.org/10.1109/AUPEC.2007.4548127>
10. Avdoshina N.V. Overcoming staff deficiencies at aerospace cluster enterprises: problems to be overcome. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sociologiya=Vestnik SPbSU. Sociology*. 2017;10(2):201-213. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu12.2017.205> (In Russ.)
11. Avdoshina N.V. Training for industry in the context of a mismatch of the education market and labor. *E'konomika i sociologiya*. 2016;(32):21-25. (In Russ.)
12. Didkovskaya YA.V., Trynov D.V. (eds.), Bannikova L. N., et al. Youth of industrial regions of Russia: the image of the social future and innovative potential. Ekaterinburg: UrSU; 2018. 215 p. ISBN 978-5-7996-2510-8 (In Russ.)
13. Rimashevskaya N.M., Lokosov V.V. (sci. eds.), Aleksandrova O.A., et al. Taganrog Studies: Half a Century Later. Monograph. Moscow: Economic Education Publishing House; 2017. 288 p. ISBN 978-5-7425-0185-5 <https://doi.org/10.26653/2017/978-5-7425-0185-5> (In Russ.)
14. Temnitskii A.L. Otnoshenie k trudu molodykh rabochikh promyshlennykh predpriyatii v sovetskii i postsovetskii periody. *Sociologicheskij zhurnal=Sociological Journal*. 2003;(4):66-85. (In Russ.)
15. Aleksandrova O.A. Stoit li idti v inzheneriy: perspektivy modernizatsii glazami molodezhi. Innovative development of the Russian economy: institutional environment. The Fourth International Scientific Conference Proceedings; April 20–22, 2011; Moscow, Russia. Moscow: MSU. 2011:77-82. (In Russ.)
16. Aleksandrova O.A. Ehkonomika obrazovaniya i ehkonomicheskaya politika gosudarstva. *Ehkonomika obrazovaniya=Economics of Education*. 2006;(3(34)):4-19. (In Russ.)
17. Brykin A.V., Mishin K.Yu. On the results of monitoring the labor market in the electronic and radio-electronic industry of Russia. *Promyshlennost': ehkonomika, upravlenie, tekhnologii=Industry: economics, management, technology*. 2023;2(2(5)):30-40. (In Russ.)
18. Babkin K.A., Kuznetsov A.V., Korchevoi E.A., et al. Posledstviya prisoedineniya Rossii k Vsemirnoi torgovoi organizatsii. Moscow: VTO-Inform; 2012. 44 p. (In Russ.)
19. Aleksandrova O.A., Voloshina T.N., Nenakhova Yu.S. School and vocational education in a typical Russian city. *Narodonaselenie=Population*. 2016;(2(72)):108–120. (In Russ.)
20. Aleksandrova O.A. Issues with long-term planning of HR needs in priority industries. *E'konomicheskoe vozrozhdenie Rossii=Economic Revival of Russia*. 2019;(1(59)):53-57. (In Russ.)
21. Aleksandrova O.A., Nenakhova Yu.S., Yarasheva A.V. Possibility of the strategic planning of labor potential in the light and food industry, and agro-industrial complex. *Narodonaselenie=Population*. 2017;(1(75)):35-45. (In Russ.)
22. Kolennikova O.A. Staffing of textile and light industry: problems and search for solutions. *EKO=ECO*. 2018;(2(524)):48-61. (In Russ.)
23. Aleksandrova O.A. Personnel for reindustrialization and reform in education. In: Foresight "Russia": new production for the new economy. Vol. 2. The II St. Petersburg International Economic Congress Proceedings (SPEC-2016); March 22–24, 2016, Saint-Petersburg, Russia. Moscow: INID; Cultural Revolution; 2016. P. 199-207. (In Russ.)
24. Gorin E.A. Knowledge economy and new personnel for the industry. *Ehkonomicheskoe vozrozhdenie Rossii=The Economic Revival of Russia*. 2024;(1(79)): 37-48. (In Russ.)
25. Stiglitz D. Globalization: alarming trends. Trans. from English by G.G. Pirogov. Moscow: Mysl'; Nat. social-scientific fund; 2003. 300 p. ISBN 5-244-01031-X (In Russ.)
26. Analiz mer, prinimaemykh organami gosudarstvennoi vlasti po vypolneniyu obyazatel'stv i realizatsii prav Rossiiskoi Federatsii, svyazannykh s prisoedineniem k VTO, po otsenke vliyaniya norm i pravil VTO na byudzhethnyuyu sistemu i otrasli ehkonomiki. Report on the interim results of the expert-analytical event. *Byulleten' Schetnoi palaty=Bulletin of Accounts Chamber of Russian Federation*. 2013;(4):113. (In Russ.)
27. Pugachev S. Federal Law "On Technical Regulation": twenty years later. *Standarty' i kachestvo=Standards and Quality*. 2022;(12):20-26. (In Russ.)

28. Ismagilov I.F. Consequences of privatization of the Russian energy industry and ensuring national, economic and energy security of the state. *Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta=Bulletin of the Technological University*. 2010;(9):661-664. (In Russ.)
29. Ershov M.V. About ruble exchange rate and mechanisms of its stabilization. *Nauchny'e trudy' Vol'nogo e'konomicheskogo obshchestva Rossii=Scientific Works of the Free Economic Society of Russia*. 2016;201(4):625-628. (In Russ.)
30. Shirov A.A. Possible scenarios for the development of the Russian economy in the medium term. In: Shirov A.A., Baranov A.O. (ex. eds.) Economic policy of Russia in the intersectoral and spatial dimensions. The Institute of Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences and the Institute of Ecological and Economic Problems of the SB RAS on intersectoral and regional analysis and forecasting Conference Proceedings; March 22–24, 2023; Moscow, Russia. Vol. 5. Moscow: Nauka. 2023:6-10. <https://doi.org/10.47711/978-5-907673-23-6> (In Russ.)
31. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Odintsova E.V. About the Risks in the Sphere of Living Standards of the Russian Population, Opportunities and Solutions to Reduce them. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population of the Regions of Russia*. 2024;20(1):59-76. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_6_59_75 (In Russ.)
32. Aleksandrova O.A. What kind of planning is such development: systemic problems of strategic planning in modern Russia. In: Yarasheva A. V.(ed.) Income, expenses and savings of the population of Russia: trends and prospects. The VII International Scientific and Practical Conference Proceedings; November 30, 2021; Moscow, Russia. Conference (Moscow, November 30, 2021). Moscow: FCTAS RAS. 2022:8-15. <https://doi.org/10.19181/conf.978-5-89697-387-4.2022.1> (In Russ.)
33. Yevstafiyeva Yu.V. Challenges of State Strategic Planning System Implementation in the Russian Federation. *Gosudarstvennoye upravleniye. Elektronnyy vestnik*. 2019;(75):48-66. (In Russ.)
34. Krupnov Yu.A., Silvestrov S.N., Starovoitov V.G. Strategic planning problems and contradictions. *Rossiiskij e'konomicheskij zhurnal=Russian Economic Journal*. 2022;(6):15–30. <https://doi.org/10.33983/0130-9757-2022-6-15-30> (In Russ.)
35. Zolotov AV, Zolotov SV, Lyadova EV. Is it possible to reduce the general level of consumer prices in the Russian economy? *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(1):17-26. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_2_17_26 (In Russ.)
36. Sorokin D.E. Technological Renovation of the Russian Economy: Needs and Constraints. *E'konomika. Nalogi. Pravo=Economics, Taxes and Law*. 2017;(1):20-28. (In Russ.)

Information about the author:

O'l'ga A. Aleksandrova – Doctor of Economics, Deputy Director for Research, Institute of Socio-Economic Studies of Population named after N.M. Rimashevskaya – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences; Professor at the Sociology Department, Financial University under the Government of the Russian Federation (SPIN-code: 4419-6003) (РИНЦ Author ID: 257224) (ResearcherID: B-1306-2017) (Scopus Author ID: 22733740600)
The author declares no conflict of interest.

The article was submitted 28.04.2024; approved after reviewing 19.05.2024; accepted for publication 09.06.2024.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



Оригинальная статья

УДК 331.1

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_2_163_171

EDN DBRIAR

Прикладная экономика труда в условиях двойного дефицита персонала: возрождение и новые вызовы. Часть 1

Руслан Алексеевич Долженко¹, Светлана Борисовна Долженко², Владимир Семенович Половинко^{1,3}

^{1,2} Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

³ Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, Омск, Россия

¹ (Rad@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>)

² (ginsb@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-2575-9588>)

³ (polovinkovs@omsu.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-6858-045X>)

Аннотация

Современная прикладная экономика находится в условиях системного кризиса, который с одной стороны сдерживается государственной политикой, с другой – действиями бизнеса. Продолжается накопление противоречий между субъектами, организационными целями и возможностями по их достижению. Для изыскания необходимых ресурсов, а также поиска резервов производительности труда необходимы эффективные инструменты, в первую очередь связанные с использованием наработок в области прикладной экономики и научной организации труда. Цель исследования – на основе анализа разворачивающихся трендов, оценки текущей ситуации в использовании инструментов прикладной экономики труда на предприятиях, определить перспективы развития отечественных подходов, аккумуляции передового опыта компаний страны в этих направлениях. Методы исследования: экспертные интервью с учёными (проведены 9 интервью с учёными, имеющими опыт научных и прикладных исследований в области экономики труда), а также руководителями направлений на промышленных предприятиях (проведены 7 интервью с директорами по персоналу, руководителями подразделений ОТиЗ и центров повышения организационной эффективности), анализ документов и опыта крупнейших предприятий страны (изучен опыт 11 предприятий). Результаты исследования показали, что необходима разработка и трансляция актуальной методологии повышения организационной эффективности и производительности труда через развитие направлений экономики труда на предприятиях. Проект «Производительность труда и занятость населения» требует уточнения целей и подходов по их достижению. Необходима консолидация экспертного сообщества в области экономики труда и сбора универсальной методологии научной организации труда 2.0, её апробация с учётом доработки для разных отраслей экономики. Результаты анализа могут быть полезны учёным в области управления персоналом, экономики труда и организационной эффективности для актуализации исследовательской повестки, а также предприятиям, которые заинтересованы в повышении производительности труда и эффективности работы персонала.

Ключевые слова: экономика труда, прикладная экономика труда, эффективность труда, производительность труда, тренды, развитие бизнеса, управление персоналом

Благодарности: работа выполнена при поддержке Российского научного фонда № 24-28-20469, <https://rscf.ru/project/24-28-20469/>.

Для цитирования: Долженко Р.А., Долженко С.Б., Половинко В.С. Прикладная экономика труда в условиях двойного дефицита персонала: возрождение и новые вызовы. Часть 1 // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 163–171. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_2_163_171 EDN DBRIAR



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_2_163_171

Applied Labor Economics in Conditions of Double Personnel Shortage: Revival and New Challenges. Part 1

Ruslan A. Dolzhenko¹, Svetlana B. Dolzhenko², Vladimir S. Polovinko^{1,3}

^{1,2} Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia

³ Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia

¹ (Rad@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>)

² (ginsb@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-2575-9588>)

³ (polovinkovs@omsu.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-6858-045X>)

Abstract

Modern applied economics is in conditions of a systemic crisis, which, on the one hand, is constrained by government policy, and on the other, by the actions of business. The accumulation of contradictions between subjects, organizational goals and opportunities to achieve them continues. To find the necessary resources, as well as search for reserves of labor productivity, effective tools are needed, primarily related to the use of developments in the field of applied economics and scientific organization of labor. The purpose of the study is, based on an analysis of unfolding trends, an assessment of the current situation in the use of tools of applied labor economics at enterprises, to determine the prospects for the development of domestic approaches, the accumulation of the best experience of the country's companies in these areas. Research methods: expert interviews with scientists (9 interviews were conducted with scientists with experience in scientific and applied research in the field of labor economics), as well as heads of departments at industrial enterprises (7 interviews were conducted with HR directors, heads of occupational safety and health departments and centers for improving organizational efficiency), analysis of documents and experience of the country's largest enterprises (the experience of 11 enterprises was studied). The results of the study showed that it



is necessary to develop and transmit an up-to-date methodology for increasing organizational efficiency and labor productivity through the development of areas of labor economics in enterprises. The project "Labor Productivity and Employment" requires clarification of goals and approaches to achieving them. It is necessary to consolidate the expert community in the field of labor economics and assemble a universal methodology for the scientific organization of labor 2.0, its testing, taking into account modifications for different sectors of the economy. The results of the analysis can be useful to scientists in the field of personnel management, labor economics and organizational effectiveness to update the research agenda, as well as to enterprises that are interested in increasing labor productivity and personnel efficiency.

Keywords: labor economics, applied labor economics, labor efficiency, labor productivity, trends, business development, personnel management

Acknowledgments: The study was supported by the Russian Science Foundation grant No. 24-28-20469, <https://rscf.ru/project/24-28-20469/>.

For citation: Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B., Polovinko V.S. Applied Labor Economics in Conditions of Double Personnel Shortage: Revival and New Challenges. Part 1. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):163–171. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_163_171 (In Russ.)

Введение

Черда кризисов и внешних потрясений, исчерпание традиционных резервов роста, новые цели, которые стоят перед страной в условиях мобилизационной экономики, а также дефицит персонала актуализируют потребность в повышении производительности труда. В последние десятилетия эту задачу бизнес пытался решать с помощью автоматизации производства, технологий бережливого производства, пересмотра своих производственных систем, цифровизации основных и обеспечивающих процессов. Вместе с тем, данные направления не дали значительного прироста производительности труда на уровне страны, а в большинстве компаний обеспечивали эффекты до той поры, пока проекты трансформации продолжались и были в фокусе внимания топ-менеджмента. Как найти незадействованные резервы кратного повышения производительности труда, как создать систему их использования на постоянной основе, как обеспечить её самодостаточное функционирование? Одна из ключевых возможностей – системно и повсеместно актуализировать направление экономики труда в каждой организации, в каждой профильной образовательной программе.

Возникновение и развитие прикладной экономики труда начинается с создания в 1921 г. Центрального института труда под руководством А.К. Гастева и проведения 1-й Всероссийской конференции по научной организации труда под председательством В.М. Бехтерева. Идеи научной организации труда, концентрирующие внимание на таких прикладных аспектах, как организация трудовых процессов, оплата труда, нормирование труда, производительность труда, квалификация труда, условия труда, планирование и анализ трудовых показателей, являлись стержнем экономики труда как прикладной науки, так и учебного предмета. Среди исследований вопросов прикладной экономики труда в советский период традиционно выделяют таких авторов как С.Г. Струмилин [1], А.К. Гастев [2], Б.М. Теплов, И.Н. Шпильрейн, С.Г. Геллерштейн, А.П. Болтунов, А.Ф. Журавский, Н.А. Берштейн и др. [3].

В 50–60-е гг. мы наблюдаем расширение предметного поля экономики труда, выход его на макроуровень, переход к рассмотрению в целом вопросов использования, распределения, воспроизводства рабочей силы на уровне экономики в целом. Перенос акцентов с прикладных аспектов экономики труда микроуровня на макроуровень, изучение институтов рынка труда и его инфраструктуры характерен для периода перехода к рыночной экономике, начиная с 1991 г., появления переводных зарубежных монографий, научных статей, учебников [4–9]. Вслед за зарубежными исследователями наши российские учёные также расширили понимание экономики труда и некоторые из них фактически свели его к рассмотрению механизмов рынка труда через призму экономической теории труда (Labor Economics) [10; 11]. Изучение прикладных аспектов экономики труда постепенно уходило на второй план в исследованиях целого ряда крупных российских учёных. Другой пул исследователей, вместе с тем, начиная с 2000 гг., интересовал вопрос синтеза двух подходов (макро и микроуровня) в экономике труда [3; 12], что представлялось наиболее логичным и получило максимальное распространение в образовательной среде.

Таким образом, прикладная экономика труда имела ключевое значение в 30–50 гг. XX века в период СССР с последующим размыванием эффектов в период перехода к рыночной экономике и некоторым перекосом в сторону макро-исследований рынка труда под шапкой экономической теории труда, захватившей название «экономика труда», замещением сложных проектов организационной трансформации с позиции научной организации труда в организациях на внешне эффективные технологии «5S»¹, перестановки оборудования в проектах по бережливому произ-

¹ 5S – пять японских слов, описывающих цикл, состоящий из последовательных шагов (five steps) по совершенствованию рабочего места. Мероприятия, лежащие в основе 5S (шаг 1 – сортировка (*сэири*), шаг 2 – соблюдение порядка (*сэитон*), шаг 3 – содержание в чистоте (*сэисо*), шаг 4 – стандартизация (*сэйкэцу*), шаг 5 – совершенствование (*сицукэ*))

водству (LEAN-проектах²) и т.п. При этом, основой для современных концепций бережливых технологий, которые зародились ещё в 40-е годы XX века и были представлены в работах Т. Оно [13], по мнению ряда отечественных учёных [4], послужили работы советских специалистов по научной организации труда (НОТ), которые в 20–30-е годы XX века занимались оптимизацией процессов и систематизировали лучшие наработки по повышению эффективности труда на заводах страны.

В настоящее время наблюдается ситуация, когда размывание целого методологического направления в экономике и управлении производством неприемлемо. Важно отметить, что тема исследования вопросов экономики труда, повышения организационной эффективности в последние годы постепенно получает новый импульс к актуализации подходов [15]. Этот интерес особенно заметен в связке с категорией «производительность труда», и проявляется как со стороны зарубежных исследователей (исследование динамики публикаций по теме «Производительность труда» в одном из крупнейших тематических зарубежных изданий *Journal of Labor Economics*, показал увеличение ежегодного числа публикаций по указанной теме с 6 статей в 1983 году до 45 в 2023 г. и уже 26 публикаций в период с января по апрель 2024 г. [в том числе 16; 17] и консалтинговых компаний, таких как, например, Маккензи [18], исследующих тему преимущественно на макро- и мезо-уровне), так и со стороны отечественных учёных, оценивающих влияние на производительность труда различных факторов [19; 20], изучающих наличие значительных «зон роста» производительности на микроуровне, уровне прикладной экономики труда [21; 22].

В статье мы рассмотрим, какой может быть прикладная экономика труда в современных условиях.

Цель исследования – на основе анализа текущей ситуации в использовании инструментов прикладной экономики труда на предприятиях, разворачивающихся трендов, запросов бизнеса, определить перспективы развития отечественных подходов к экономике труда, аккумуляции передового опыта компаний страны в этих направлениях.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач: изучить предпосылки актуализации вопросов прикладной экономики труда, проанализировать текущий опыт промышленных предприятий в области повышения орга-

низационной эффективности и производительности труда, изучить мнение экспертов, имеющих практический опыт работы или опыт научных исследований в области экономики труда, сформулировать актуальное представление о системе экономики труда на современных предприятиях.

Объектом исследования выступили крупные российские производственные компании, в которых представлена функция экономики труда.

В качестве предмета исследования авторы выделили организационную структуру, включая подразделение, реализующее функции в области экономики труда, ключевые бизнес-процессы и ключевые показатели эффективности (КПЭ) подразделения, характер взаимосвязи с функцией управления персоналом, ключевые задачи подразделения.

Гипотеза исследования состоит в том, что экономика труда, несмотря на встроенность в структуру дирекций по персоналу исследуемых предприятий, в текущих условиях не является приоритетным направлением в системе работы с персоналом, выступая в роли сервисной функции, что в свою очередь, сдерживает развитие данной функции на уровне предприятия и в целом тормозит развитие прикладной экономики труда.

Базовые тренды, влияющие на актуализацию развития прикладной экономики труда

Основываясь на подходе, что тренд – это тенденция в изменении объекта, которая была выделена экспертно и является устойчивой во времени, которую можно просчитать, а изменение параметров, связанные с трендом, в динамике позволяет предсказать варианты развития предметной области и подготовиться к ним, нами были выделены следующие базовые тренды.

Смена технологического уклада

Технологический уклад – это совокупность технологий, свойственных определённому производственному уровню [23]. Это самый важный тренд с позиции актуализации вопросов экономики труда, т.к. переход к новому технологическому укладу предполагает кратный рост производительности труда. Для того чтобы этот переход произошёл необходимо накопление противоречий на действующем уровне отношений (между запросами и возможностями, между планами и реальностью, между ресурсами и задачами по их освоению и т.п.), а также нужны предпосылки и ресурсы, в первую очередь технологические и организационные, чтобы осуществить данный переход.

Новый пятый уклад предполагает переход к производству, основанному на массовом внед-

² LEAN – концепция бережливого производства, направленная на максимальное удовлетворение потребностей клиентов при минимальных затратах ресурсов. Концепция возникла в Японии в середине XX века на основе философии Тойоты (Toyota Production System).

рении информационных технологий в промышленности, масштабной автоматизации бизнес-процессов и распространении искусственного интеллекта [24]. В совокупности всё это позволит сформировать новые бизнес-модели и взаимодействия между субъектами отношений [25]. По мнению ряда учёных, цифровизация позволит, с одной стороны, упростить отношения и транзакции между субъектами, устранить те процессы, которые не дают эффектов и могут быть ликвидированы, а также автоматизировать массовые операции, с другой – даст возможность содержательно усложнить бизнес через включение в цепочки взаимодействия кратное количество субъектов, обеспечение оперативной адаптации всех процессов под меняющиеся условия [26].

Что это означает для бизнеса? Уже сейчас предприятия должны заниматься цифровизацией всех процессов, выводить часть цепочек процессов в онлайн, оптимизировать всё, что не приносит эффект и не вносит вклад в получение прибыли. Другими словами, нужна глубокая перестройка и оптимизация бизнес-процессов вместо поверхностного 5S и пересмотра логистики. Планируемая тотальная цифровизация невозможна без предварительного устранения всех видов потерь. Кроме того, в условиях кадрового голода, о котором мы скажем далее, все операционные трансформации, инвестиционные проекты должны предполагать рост производительности труда и выявление резервов численности персонала.

Элементы мобилизационной экономики

Глобальные изменения в геополитике и экономике стремительно увеличили объёмы работы, повысили скорость реакции и изменений, поменяли логистические цепочки, в том числе во многом за счёт поддержки со стороны государства и мобилизации персонала – речь идёт о мобилизационной экономике [27]. Всё это требует от работников максимальной вовлечённости и производительности труда, а от руководителей – готовности инвестировать в технологическое обновление, реализовывать не всегда популярные, оптимизационные решения. Новый завод, построенный на основе новых технологий, может оказаться в разы более производительным по сравнению с давно действующим, производящим аналогичную продукцию, предприятием.

Что это значит для системы управления персоналом? В бизнесе у результативных работников, обеспечивающих повышение эффективности труда, появляются возможности для быстрой карьеры. Обязательным элементом карьерной лестницы по любой должности должно стать наличие навыков бережливого мышления, навыков повышения организационной эффективности.

Многополярность мира и как следствие, исчезновение единственно правильных подходов к ведению бизнеса

Этот тренд означает, что не просто усилилось противостояние разных центров мира, окрепших настолько, что это позволяет активно защищать свою экономику, общественное обустройство, базовые ценности народа, но и сформировалась система отношений, в которой нет одного единственного и безусловного источника правильных подходов к реализации деятельности, управлению, организационному поведению. Западные управленческие подходы перестают быть единственным источником принятия решений. Организация деятельности внутри цивилизации, а также в её отдельных институтах начинает определяться традиционными представлениями, существующими в данной цивилизации. Теперь каждая страна может выбирать свой путь, в том числе в бизнесе: национальные модели управления (русская модель управления Прохорова [28]), систему ценностей, организационное поведение, используемые технологии.

Больше нет западного поставщика универсальных управленческих решений. Каждой стране, а возможно и каждой организации нужно вырабатывать свою систему управления. Это актуально и в части вопросов экономики труда, учитывая, что наша страна имела собственный комплекс представлений о способах повышения организационной эффективности, выраженных в темах экономики труда, производительности труда, научной организации труда [29]. Интерес к данным темам угас в период застоя, а также последующего перехода к рыночной экономике, и только на протяжении последних десятилетий можно говорить о новом витке интереса к направлению экономики труда на отечественных предприятиях, но уже через внедрение адаптированных с учётом зарубежных технологий LEAN (Бережливое производство), 6SIGMA (Шесть сигм)³, TOS (Теория ограничения систем)⁴ и др.

Безусловно, бизнесу не стоит отказываться от западных или восточных подходов к управлению, вместе с тем, важно аккумулировать и адаптировать их под текущие задачи с учётом классических наработок советской школы экономики труда 30-х годов XX века: проанализировать прошлые наработки успешных предприятий советского периода, воссоздать движения оптимизаторов на уровне компании, начать пропагандировать оте-

³ Шесть сигм – технология, разработанная корпорацией Motorola, в основе которой лежит стремление сделать процессы качественными, устойчивыми, измеримыми

⁴ Теория ограничения систем – технология, разработанная Э. Голдраттом, которая нацелена на поиск и устранение узких мест в процессах

чественную систему ценностей, инструментов, подходов.

Двойной дефицит персонала

Двойной дефицит персонала означает, что, с одной стороны, из-за демографической ямы, миграционных потоков, специальной военной операции, трудоспособного населения катастрофически не хватает (эта ситуация продлится как минимум ещё 10 лет), с другой – профессиональный уровень большинства не соответствует требованиям работодателей, а уровень их мотивации работать эффективно и долго в компании крайне низок. Ситуация характерна для всех отраслей, любого региона страны, практически каждой организации. Это приводит к тому, что компании начинают искать кадры заранее и в таких источниках, которые ранее даже не рассматривались: пенитенциарная система, школы, колледжи и вузы, мигранты и др. Системы стимулирования усиливаются: растут заработные платы, развивается добровольное медицинское страхование, система релокации и др. Службы по работе с персоналом вместе с линейным менеджментом усиливают работу в направлении карьеры и удержания сотрудников. Бизнес пытается закрывать дефицит всеми силами и уже смотрит на возможности сокращения количества рабочих мест с помощью технического перевооружения.

Сущностные основания двойного дефицита персонала говорят о том, что это не проблема, а отражение тренда, который заранее просчитывался учёными. Двойной дефицит персонала связан с тем, что а) бизнес столкнулся с фундаментальной нехваткой человеческих ресурсов на рынке труда, б) те немногие работники, которые привлекаются с рынка труда, не обладают необходимыми навыками и опытом, они слабо вовлекаются в деятельность компании и их трудно удерживать. Это фундаментальная особенность работы в текущих условиях, проявляющая себя во всём мире. Базовых причин для «двойного дефицита персонала» в нашей стране несколько:

- демографическая яма, обусловленная низким уровнем деторождения после конца 20 века;
- ошибочные ориентиры в развитии системы образования страны, сосредоточенные на облегчении управляемости, развитии научной деятельности в вузах, акцент образовательных организаций на внутреннюю повестку и др.;
- отсутствие приоритетов в развитии отдельных ценностей и направлений мышления у населения страны (критического, ценностного, эффективного и др.);
- внешние факторы, обострившие скрытые проблемы: пандемия коронавируса, санкционное давление, СВО, мобилизация и др.

В итоге новая индустриализация и борьба за технологический суверенитет оказались ничем не обеспечены с позиции человеческих ресурсов, а замещающих их экономических ресурсов может не хватить в условиях их переориентации на задачи оборонно-промышленного комплекса (ОПК).

Все перечисленные выше проблемы сообща толкают мир к цивилизационному кризису, который комплексно проявляет себя в экономике, демографии, экологии, культуре, идеологии, религии и др., поэтому поиск базовых ориентиров в восстановлении стабильности в каждом направлении приоритетен. В нашем случае речь идёт о деятельности российских компаний в условиях двойного дефицита персонала, мобилизационной экономики, нового технологического уклада и других трендов и событий. Уже сейчас отечественным компаниям необходимо расширять спектр инструментов работы с персоналом, но в основе – кардинально менять отношение к работнику, значение которого растёт, развивать все направления работы с ним: привлечение, адаптация, мотивация, удержание, развитие, управление карьерой и жизненным циклом сотрудника.

Обозначенные базовые тренды имеют долгосрочный характер и нарастающее влияние на экономику и общественную жизнь. Бизнесу, который планирует работать и развиваться в этих условиях, необходимо отслеживать влияние этих трендов, а также развитие технологий и решения регулятора. Для того чтобы быть готовыми к возможным потрясениям будущего, необходимо иметь запас прочности, не трогать ресурсы на деятельность, которая не даёт эффектов для компании и её персонала.

Любая сложная проблема имеет очевидные, стереотипные решения, которые редко бывают эффективными, и сильные болезненные решения, найти и реализовать которые бывает весьма непросто. Начнём с анализа первых.

В первую очередь бизнес бросился переманивать сотрудников у конкурентов, привёл к такому явлению как «**кадровый каннибализм**», ситуации, когда предприятия за счёт демпинга, административных и экономических преимуществ переманивают у конкурентов и партнёров жизненно необходимые человеческие ресурсы, не думая о последствиях, ломая выстроенные бизнес-цепочки, давая пример для других.

Второй традиционный ресурс в виде **мигрантов** оказался ограничен из-за уменьшившегося желания представителей ближнего зарубежья работать в нашей стране.

Крупные промышленные предприятия начали использовать **труд заключённых**, но его количество и качество также ограничено, кроме того,

часть резерва уже используется в ходе СВО. Например, по состоянию на 01.01.2023 г. в уголовно-исполнительной системе (УИС) России числится 433 тыс. заключённых. С начала 2022-го количество заключённых в УИС сократилось на 32 тыс. человек⁵.

Активизация курса на **удержание персонала** на предприятии. В разы вырос запрос на развитие компетенций удержания персонала у линейных менеджеров со стороны бизнеса. Это наиболее полезное и наименее затратное направление в текущих условиях, но и оно ограничено, т.к. имеет проектный формат (что делать после того, как все механизмы удержания будут использованы, все руководители обучены?).

Проектный формат работы, более активное использование дистанционной занятости, привлечение самозанятых и другие экстенсивные варианты повышения нагрузки на действующих сотрудников, которые всё меньше пользуются спросом со стороны бизнеса, т.к. они расширяют возможности других компаний по переманиванию работников.

Все эти решения являются полумерами, которые минимизируют влияние проблем и кризисов, но не решают их существенных причин. Содержательное отношение к эффективности труда на предприятиях остаётся без изменений.

От простых решений перейдём к более сложным и менее очевидным.

Формирование культуры эффективного труда на протяжении всего жизненного пути человека: с детского сада до взрослой жизни, от концепции long life learning (LLL) – «обучения в течение всей жизни» нужен переход к «long effectiveness life» (LEL) – «эффективность в течение всей жизни», т.к. само по себе обучение не имеет цели, она всегда находится за пределом деятельности, поэтому необходимо позиционирование не обучения, а его результатов, в нашем случае – эффективность. Для этого необходимо не точечно «заходить» в отдельные образовательные учреждения, а формировать образовательные и воспитательные программы под конкретные цели и технологии по их достижению.

Возрождение hard прикладной экономики труда на предприятиях – под которой мы понимаем не отдельные точечные технологии (5s, LEAN и другие), а системную методологию повышения эффективности труда на предприятиях с оптимизацией непрофильных функций, чёткой ориентацией на результат, гибкой адаптации планов работы под изменяющиеся условия в рамках

цикла повышения эффективности. Подобные методологии формируются и развиваются в отдельных крупных компаниях, через несколько лет они начнут транслироваться в другие организации. В рамках статьи важно сделать уточнение. Методология традиционно – это совокупность методов, принципов, подходов, теоретических конструктов, которые используются в деятельности. В нашем случае под методологией в организации труда мы будем понимать совокупность технологий, позволяющая решать задачи бизнеса через организацию труда сотрудников на основе системы: идеологических выборов (философия), знаний (законов, логики, принципов), практических методов их применения (методика). Правильная методология – это не просто инструменты и методы деятельности, это ещё и философия восприятия направления деятельности, её научное обоснование, а также релевантное использование лучших наборов инструментов.

Повышение организационной эффективности за счёт комплекса решений: замены управленческих команд в неэффективных организациях, которые не смогли встроиться в крупные цепочки, не адаптировались под запросы мобилизационной экономики; пересмотра штатных расписаний в части ликвидации и вывода непрофильных функций, снижения количества управленческих звеньев, приведения численности в соответствии с актуальными нормативами; замены устаревших технологий, оборудования и бизнес-процессов на новые, ликвидация бюрократии, перевода процессов взаимодействия на единую комплексную систему электронного документооборота; повышения квалификации всего персонала в части обучения основам научной организации труда. Стоит признать, наша экономика столкнулась не с дефицитом персонала, а с дефицитом эффективности труда.

Итак подведём итоги обзору трендов и вынужденных мер, которые используют субъекты труда в текущих условиях.

В ближайшие десятилетия весь мир и нашу страну ожидает системный кризис, обусловленный разворачиванием ряда трендов и последствиями глобальных событий. Часть организаций в нашей стране уже работает в мобилизационном режиме, сталкиваясь с тотальным дефицитом кадров.

Для того чтобы компаниям выжить в это турбулентное время им необходимо реализовывать ряд стратегий, которые в ближайшие годы дадут заметные конкурентные преимущества бизнесу: повышение эффективности труда, создание и использование новых подходов к организации труда, формирование отечественной системы управления. Все эти направления могут быть ре-

⁵ С начала 2022 года число заключённых в системе ФСИН сократилось на 32 тыс. человек // www.kommersant.ru/ [сайт]. 31.01.2023. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5797761> (дата обращения: 01.02.2024).

ализованы через призму актуализации подходов к экономике труда на предприятиях, частично забытого направления, существующего в виде «островков» на крупных производственных предприятиях, имеющих историю со времён СССР.

Во второй части статьи будет рассмотрена текущая ситуация с реализацией функции экономики труда в современных реалиях экономи-

ки и производства по результатам обследования 11 крупных производственных предприятий Российской Федерации (общая численность работников – не менее 400 000 человек – 0,50 % от трудоспособного населения РФ), в которых представлена функция экономики труда. В заключение будут сделаны выводы и предложения.

(Продолжение следует)

Список литературы

1. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Издательство «Наука», 1982. 377 с.
2. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. Изд. 2-е. М.: «Экономика», 1972. 478 с.
3. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: учебник в 2 т. Т. 1. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. 760 с. ISBN 5-94280-242-4
4. Эренберг Р., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. 800 с. ISBN 0-673-46787-2, 5-211-03607-7
5. Borjas G.J. Labor Economics. 3d ed. New York: McGraw-Hill, 2005. 576 p. ISBN 978-0-07-352320-0
6. Altonji J.G., Shaktokto R. Do Wages Rise with Job Seniority? // Review of Economic Studies. 1987. Vol. 54. No. 3. P. 437–459. <https://doi.org/10.2307/2297568>
7. Dickens W.T., Lang K. Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence // NBER Working Paper. 1992. No. 4087. https://doi.org/10.1007/978-94-011-2938-1_6
8. Gronau R.L. Home Production and Work – The Theory of the Allocation of Time Revisited // Journal of Political Economy. 1977. Vol. 85. No. 6. P. 1099–1123. <http://dx.doi.org/10.1086/260629>
9. Lazear E.P. Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions // Journal of Labor Economics. 1998. Vol. 17. No. 2. P. 199–236. <https://doi.org/10.1086/209918>
10. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998. 240 с. ISBN 5-89317-072-5
11. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда): Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2000. 400 с. ISBN 5-16-000146-8
12. Экономика труда: Учебник / А.М. Асалиев, В.Н. Бобков, В.Б. Бычин [и др.]. Москва: ИНФРА-М, 2014. 336 с. ISBN 978-5-16-009415-1 EDN TVYZLT
13. Оно Т. Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства. М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2005. 192 с. ISBN 5-902677-04-1
14. Туровец О.Г., Родионова В.Н. Генезис бережливого производства: российские истоки // Организатор производства. 2015. № 2(65). С. 5–12. EDN UANFB
15. Авдеев М.Ю. Теоретический обзор современных подходов к управлению производительностью труда // Теория и практика общественного развития. 2019. № 5(135). С. 38–41. <https://doi.org/10.24158/tipor.2019.5.5> EDN FGZLYM
16. Lochner B., Schulz B. Firm Productivity, Wages, and Sorting // Journal of Labor Economics. 2022. Vol. 42. No. 1. P. 85–119. <https://doi.org/10.1086/722564>
17. Dong X., Hyslop D., Kawaguchi D. Skill, Productivity, and Wages: Direct Evidence from a Temporary Help Agency // Journal of Labor Economics. 2024. Vol. 42. P. 133–181. <https://doi.org/10.1086/728809>
18. Эффективная Россия: производительность как фундамент роста / Р. Алиханов, Д. Бакатина, В. Владимиров [и др.] // Российский журнал менеджмента. 2009. Т. 7. № 4. С. 109–168. EDN KYBGAD
19. Краснопецева И.В. Анализ факторов макро-, мезо- и микроуровня, определяющих динамику производительности труда на промышленных предприятиях // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2019. № 1(36). С. 12–18. <https://doi.org/10.18323/2221-5689-2019-1-12-18> EDN VXMHEW
20. Голованов А.И. Производительность труда как фундамент роста экономики России // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2011. № 4(16). С. 89–96. EDN OORLXP
21. Кузнецова М.Н. Производительность труда как организационный фактор повышения эффективности промышленного предприятия // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2014. Т. 10. № 5-1. С. 148–150. EDN TMVAVV
22. Кучина Е.В., Тащев А.К. Методологические подходы к оценке производительности труда на микроуровне // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2017. Т. 11. № 2. С. 42–47. <https://doi.org/10.14529/em170206> EDN YUADNJ
23. Стандартизация и развитие человеческих ресурсов в условиях мобилизационной экономики / Р.А. Долженко, М.И. Плутова, С.Б. Долженко [и др.]. Казань: ООО «Бук», 2023. 272 с. ISBN 978-5-907753-61-7 EDN BPBEIE
24. Долженко Е.Р. Искусственный интеллект и нейронные сети в управлении персоналом // Управление развитием персонала. 2023. № 3. С. 170–178. <https://doi.org/10.36627/2619-144X-2023-3-3-170-178> EDN AWBGRB
25. Долженко Р.А., Долженко С.Б. Нормативная модель управления персоналом компании (часть 1) // Кадровик. 2022. № 11. С. 64–73. EDN OMRZKM

26. Долженко Р.А., Малышев Д.С. Проблемы на пути цифровой трансформации на российских промышленных предприятиях // Вестник НГУЭУ. 2022. № 1. С. 31–51. <https://doi.org/10.34020/2073-6495-2022-1-031-051> EDN MTSFTE
27. Глазьев С.Ю. Условия и стратегия экономической мобилизации в системе воспроизводства российской государственности // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2018. № 2. С. 40–78. EDN USUXJY
28. Прохоров А.П. Русская модель управления: компромисс между системой и населением // Вопросы философии. 2003. № 2. С. 42–52. EDN ONWIQL
29. Малышев Д.С. Эффективность труда персонала организации: сущность, актуальность, подходы к оценке // Казанская наука. 2017. № 12. С. 39–41. EDN YMFVZE

Информация об авторах:

Руслан Алексеевич Долженко – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (SPIN-код: 8576-4140) (РИНЦ Author ID: 617562) (ResearcherID: J-2847-2015)

Светлана Борисовна Долженко – кандидат экономических наук, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (SPIN-код: 8557-7373) (РИНЦ Author ID: 148831) (ResearcherID: B-5311-2018)

Владимир Семенович Половинко – доктор экономических наук, заведующий кафедрой региональной экономики и управления человеческими ресурсами, Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (SPIN-код: 8454-2897) (РИНЦ Author ID: 155877) (ResearcherID: A-4317-2017)

Заявленный вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Авторы ответственны за переписку – Светлана Борисовна Долженко.

Статья поступила в редакцию 22.12.2023; одобрена после рецензирования 13.05.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

- Strumilin S.G. Problemy ehkonomiki truda. Moscow: Publishing House «Nauka»; 1982. 377 p. (In Russ.)
- Gasteв A.K. Kak nado rabotat'. Prakticheskoe vvedenie v nauku organizatsii truda. 2nd ed. Moscow: Publishing House «Ehkonomika»; 1972. 478 p. (In Russ.)
- Odegov Yu.G., Rudenko G.G., Babynina L.S. Ehkonomika truda. Textbook. In 2 Vol. Vol. 1. Moscow: Publishing House «Al'fa-Press»; 2007. 760 p. ISBN 5-94280-242-4 (In Russ.)
- Ehrenberg R., Smith R. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. Moscow: MSU; 1996. 800 p. ISBN 0-673-46787-2, 5-211-03607-7 (In Russ.)
- Borjas G.J. Labor Economics. 3d ed. New York: McGraw-Hill; 2005. 576 p. ISBN 978-0-07-352320-0
- Altonji J.G., Shakotko R. Do Wages Rise with Job Seniority? *Review of Economic Studies*. 1987;54(3):437-459. <https://doi.org/10.2307/2297568>
- Dickens W.T., Lang K. Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence. *NBER Working Paper*. 1992;(4087). https://doi.org/10.1007/978-94-011-2938-1_6
- Gronau R.L. Home Production and Work – The Theory of the Allocation of Time Revisited. *Journal of Political Economy*. 1977;85(6):1099-1123. <http://dx.doi.org/10.1086/260629>
- Lazear E.P. Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions. *Journal of Labor Economics*. 1998;17(2):199-236. <https://doi.org/10.1086/209918>
- Kolosnitsyna M.G. Ehkonomika truda. Textbook for undergraduate students of economic universities. Moscow: ICHP Publishing House «MagistR»; 1998. 240 p. ISBN 5-89317-072-5 (In Russ.)
- Roshchin S.Yu., Razumova T.O. Ehkonomika truda (ehkonomicheskaya teoriya truda). Textbook. Moscow: Publishing House «INFRA-M»; 2000. 400 p. ISBN 5-16-000146-8 (In Russ.)
- Asaliev A.M., Bobkov V.N., Bychin V.B., et al. Ehkonomika Truda. Textbook. Moscow: Publishing House «INFRA-M»; 2014. 336 p. ISBN 978-5-16-009415-1 (In Russ.)
- Ohno T. Toyota Production System: Beyond Large-Scale Production. Moscow: Institute for Complex Strategic Studies; 2005. 192 p. ISBN 5-902677-04-1 (In Russ.)
- Turovets O.G., Rodionova V.N. The genesis of lean production: Russian origins. *Organizator proizvodstva=Organizer of Production*. 2015;(2(65)):5-12. (In Russ.)
- Avdeev M.YU. A theoretical review of modern approaches to labor productivity management. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya=Theory and Practice of Social Development*. 2019;5(135):38-41. <https://doi.org/10.24158/tipor.2019.5.5> (In Russ.)
- Lochner B., Schulz B. Firm Productivity, Wages, and Sorting. *Journal of Labor Economics*. 2024;42(1):85–119. <https://doi.org/10.1086/722564>
- Dong X., Hyslop D., Kawaguchi D. Skill, Productivity, and Wages: Direct Evidence from a Temporary Help Agency. *Journal of Labor Economics*. 2024;42:133–181. <https://doi.org/10.1086/728809>
- Alikhanov R., Bakatina D., Vladimirov V. et al. Ehhfektivnaya Rossiya: proizvoditel'nost' kak fundament rosta. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta=Russian Management Journal*. 2009;7(4):109–168. (In Russ.)
- Krasnopedtseva I.V. The analysis of macro-, meso- and micro-level factors determining the dynamics of labor productivity at the production enterprises. *Vektor nauki Tol'yattinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ehkonomika i upravlenie=Science Vector of Togliatti State University. Series: Economics and Management*. 2019;(1(36)):12-18. <https://doi.org/10.18323/2221-5689-2019-1-12-18> (In Russ.)

20. Golovanov A.I. Labor productivity as the base of economical growth of Russia. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta=Tomsk State University Journal. Ehkonomika*. 2011;(4(16)):89-96. (In Russ.)
21. Kuznetsova M.N. Productivity as an organizational factor in increasing the efficiency of industrial enterprises. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta=Bulletin of Voronezh State Technical University*. 2014;10(5-1):148-150. (In Russ.)
22. Kuchina E.V., Tashchev A.K. Methodological approaches to the estimation of labor productivity at the micro level. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ehkonomika i menedzhment=Bulletin of the South Ural state university. Series: "Economics and Management"*. 2017;11(2):42-47. <https://doi.org/10.14529/em170206> (In Russ.)
23. Dolzhenko R.A., Plutova M.I., Dolzhenko S.B., et al. Standartizatsiya i razvitie chelovecheskikh resursov v usloviyakh mobilizatsionnoi ehkonomiki. Kazan: Buk LLC; 2023. 272 p. ISBN 978-5-907753-61-7 (In Russ.)
24. Dolzhenko E.R. Artificial intelligence and neural networks in HR management. *Upravlenie razvitiem personala*. 2023;(3):170-178. <https://doi.org/10.36627/2619-144X-2023-3-3-170-178> (In Russ.)
25. Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B. HR management regulatory model of the company (part 1). *Kadrovik=HR Manager*. 2022;(11):64-73 (In Russ.)
26. Dolzhenko R.A., Malyshev D.S. Problems on the way of digital transformation at Russian industrial enterprises. *Vestnik NGUEHU=Vestnik NSUEM*. 2022;(1):31-51. <https://doi.org/10.34020/2073-6495-2022-1-031-051> (In Russ.)
27. Glaz'ev S.Yu. Economic mobilization conditions and strategy in the Russian statehood reproduction system. *Menedzhment i biznes-administrirovanie=Management and Business Administration*. 2018;(2):40-78. (In Russ.)
28. Prokhorov A.P. Russian administration model: compromise between system and population. *Voprosy filosofii*. 2003;(2):42-52. (In Russ.)
29. Malyshev D.S. Labor efficiency of the personnel: essence, actuality, approaches to evaluation. *Kazanskaya nauka=Kazan Science*. 2017;(12):39-41. (In Russ.)

Information about the authors:

Ruslan A. Dolzhenko – Doctor of Economics, Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics

(SPIN-code: 8576-4140) (РИНЦ Author ID: 617562) (ResearcherID: J-2847-2015)

Svetlana B. Dolzhenko – PhD in Economics, Head of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics

(SPIN-code: 8557-7373) (РИНЦ Author ID: 148831) (ResearcherID: B-5311-2018)

Vladimir S. Polovinko – Doctor of Economics, Head of the Department of Regional Economics and Human Resource Management, Dostoevsky Omsk State University

(SPIN-code: 8454-2897) (РИНЦ Author ID: 155877) (ResearcherID: A-4317-2017)

Authors' declared contribution: all authors made an equivalent contribution to the preparation of the publication.

The authors declare no conflicts of interest.

The author responsible for the correspondence is Svetlana B. Dolzhenko.

The article was submitted 22.12.2023; approved after reviewing 13.05.2024; accepted for publication 09.06.2024.



Оригинальная статья
УДК 331.214.4
https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_3_172_182
EDN DKRFQG

Иллюзия оплаты труда и реальность его эксплуатации

Иван Дмитриевич Мацкуляк

Государственный университет управления, Москва, Россия
(mid48@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-2550-0250>)

Аннотация

Исследования разных аспектов оплаты труда при капитализме достаточно многообразны, в отличие от эксплуатации труда в отечественных условиях. **Цель** публикации – обобщение глубинной сути заработной платы и тенденций эксплуатации труда капиталом, привлечение внимания субъектов данных процессов для принятия необходимых регулирующих мер. **Объектом** изучения определена система участников основного звена общественного производства капиталистической экономики. **Предметом** статьи являются социально-трудовые отношения между наёмными работниками и работодателями по поводу заработной платы одних и их эксплуатации другими. Её **методологическая база** включает методы контент-анализа научных наблюдений, сравнений (сопоставлений), логического обобщения, диалектического и комплексного подхода, объясняющие сущностное и поверхностное восприятие функционирования наёмных работников и собственников капитала, или их представителей-предпринимателей относительно купли-продажи наёмной рабочей силы, включения её в процесс труда и расчёта между ними. В числе **новых результатов** – развенчание устоявшегося мнения о том, что заработная плата выплачивается якобы за выполненный труд и обоснование данного явления в качестве иллюзии, фетиша. В действительности собственник условий производства оплачивает наёмному работнику лишь долг за купленную у него рабочую силу, которая поучаствовала в процессе труда по созданию товара (услуги). Новым является и обоснование реальности эксплуатации труда капиталом, обобщение соответствующих тенденций в западной и отечественной экономиках. Дано также новое представление о совершенствовании данного процесса и его дальнейшей трансформации в пользу наёмного труда. **Теоретическая и практическая значимость** исследования состоит в том, что представленное понимание иллюзорности оплаты труда и реальности его эксплуатации, безусловно, полезно как предприятиям, заинтересованным в модернизации собственных стратегий развития, так и формированию программ достижения намеченных рубежей, а также государственным (муниципальным) органам различного уровня власти и структурам высшей школы Минобрнауки РФ.

Ключевые слова: заработная плата, капитал, эксплуатация труда, рабочая сила, стоимость, прибавочная стоимость, прибыль, норма прибыли

Для цитирования: Мацкуляк И.Д. Иллюзия оплаты труда и реальность его эксплуатации // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 172–182. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_3_172_182 EDN DKRFQG



RAR (Research Article Report)
https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_3_172_182

The Illusion of Remuneration and the Reality of its Exploitation

Ivan D. Matskulyak

State University of Management, Moscow, Russia
(mid48@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-2550-0250>)

Abstract

Research on various aspects of remuneration under capitalism is quite diverse, in contrast to the exploitation of labor in domestic conditions. The purpose of the publication is to summarize the deep essence of wages and trends in the exploitation of labor by capital, to attract the attention of subjects of these processes to take the necessary regulatory measures. The object of the study is the system of participants in the main link of social production of the capitalist economy. The subject of the article is the social and labor relations between employees and employers regarding the wages of some and their exploitation by others. Its methodological base includes methods of content analysis of scientific observations, comparisons, logical generalization, dialectical and integrated approach, explaining the essential and superficial perception of the functioning of employees and owners of capital, or their representatives-entrepreneurs regarding the purchase and sale of hired labor, its inclusion in the labor process and calculation between them. Among the new results is the debunking of the well-established opinion that wages are paid allegedly for work performed and the justification of this phenomenon as an illusion, a fetish. In fact, the owner of the production conditions pays the employee only the debt for the labor force purchased from him, which participated in the labor process to create a product (service). The substantiation of the reality of labor exploitation by capital, the generalization of relevant trends in Western and domestic economies, is also new. A new idea is also given about the improvement of this process and its further transformation in favor of wage labor. The theoretical and practical significance of the study lies in the fact that the presented understanding of the illusory nature of remuneration and the reality of its operation is certainly useful for both enterprises interested in modernizing their own development strategies and forming programs to achieve the planned milestones, as well as state (municipal) authorities at various levels of government and structures of the higher school of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation.

Keywords: wages, capital, labor exploitation, labor force, value, surplus value, profit, profit margin

For citation: Matskulyak I.D. The Illusion of Remuneration and the Reality of its Exploitation. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):172–182. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_3_172_182 (In Russ.)

*В России самый высокий уровень эксплуатации труда.
...Труд у нас, к сожалению, недооценен многократно.
С.Ю. Глазьев. Выступление на Московском
экономическом форуме, 2 апреля 2024 г.*

Введение

Вопросы, поднятые в статье, безусловно, актуальны. Они всегда и везде значимы для всех, кто стремится трудоустроиться или, тем более, уже работающих людей. Они весьма значимы также для работодателей, которые создают условия, предоставляя возможность желающим трудиться. При этом, опять-таки, всегда и везде почти нет равнодушных относительно нужной организации труда, оплаты последнего. Видимо, данная, по сути, постоянная тенденция имеет место потому, что «труд, – как писал У. Петти, – отец богатства...» [1, с. 54].

Это одна часть обозначенной проблемы. Из неё вытекает другое важное противоречие – отношение труда и капитала. Насколько объективно оно разрешается в современной хозяйственной практике, зависит не только уровень заработной платы работающего населения, но и решение многих иных социальных вопросов экономики.

Одновременно для общественного спокойствия почти всегда не менее значимо справедливо ли складываются пропорции распределения результатов производимого богатства между участниками его создающих. Имеется в виду всё многообразие субъектов экономики: как обладающих условиями производства, включая основные средства, так и лишённых их, сохраняющих лишь рабочую силу, или способность к труду.

Отмеченные аспекты вкуче, потребность их успешного решения выводят отмеченные вопросы, если не на первое место среди потребностей общества, то на одно из таковых. От того насколько вовремя и эффективно это делается во многом зависит успех или неудача других общественно-экономических решений.

Цель публикации – обобщение глубинной сути заработной платы и тенденций эксплуатации труда капиталом, привлечение внимания субъектов данных процессов для принятия необходимых регулирующих мер. **Объектом** изучения определена система участников основного звена общественного производства капиталистической экономики. **Предметом** статьи являются социально-трудовые отношения между наёмными работниками и работодателями по поводу заработной платы одних и их эксплуатации другими. **Гипотеза** исследования предполагает, во-первых, что труд наёмного рабочего не является товаром и, следовательно, не может обмениваться на денежный эквивалент, предлагаемый предприни-

мателем-работодателем; эта миссия принадлежит рабочей силе, или способности к труду, которую покупает собственник условий производства и которая потребляется в организуемом им процессе труда. Во-вторых, рабочая сила наёмного рабочего, израсходованная в течение рабочего дня, создаёт новую стоимость, причем большую, чем она сама стоит, то есть прибавочную стоимость, безвозмездно присваиваемую покупателем способности к труду, от величины которой и зависит степень эксплуатации труда капиталом.

Конечно, многие аспекты обозначенных вопросов нашли широкое отражение в отечественной литературе последних лет. Среди них В.Н. Бобков, А.И. Колганов, Д.И. Мацкуляк, В.Н. Якимов и др. [2-6]. Особо выделим при этом ряд аналитических положений, выводов и рекомендаций относительно приоритетов социальной политики, доходов населения и соотношения бедных и богатых членов общества, которые представили в своих трудах соответственно академики РАН А.Г. Аганбегян, С.Ю. Глазьев и Р.И. Нигматулин [7-9]. Укажем также на интересные зарубежные исследования лауреатов Нобелевской премии по экономике разных лет Ангуса Дитона (экономическое развитие и бедность), Джозефа Стиглица (неравенство), Милтона Фридмана (анализ потребления), Оливера Харта (контракты найма) [10-13]. Они длительное время изучали, главным образом, проблемы человеческого потенциала и их решение, охватывая ряд моментов, связанных с оплатой работающих людей, их стимулированием и минимизацией эксплуатации наёмного труда.

В то же время полагаем, что многие вопросы, связанные с заработной платой, эксплуатационным давлением капитала на труд наёмных работников требуют продолжения научного поиска. Они в отечественных условиях исследованы недостаточно полно, нуждаются в продолжении этой важной работы.

Оплата труда: реальна ли внешняя видимость?

Известно, что оплата труда, или заработная плата – это вознаграждение соответствующему работнику, которое работодателем выплачивается ему за выполненный труд, участие в работе или оказание услуги. По-другому можно сказать, что это плата денежных средств, заработанных работником за выполненную работу, свой труд, созданное богатство. При этом, конечно же, учитывается его квалификация, сложность выполняемого труда, его количество, качество и условия осуществления. Именно поэтому и считается, что речь идёт о заработной, или заработанной плате. Но так ли это на самом деле? Действительно ли

работающий человек получает величину денежных средств, представляющих собой эквивалент выполненного труда в виде его оплаты, как этого требует рыночная экономика, её система экономических законов?

Отметим при этом, что в сложившейся мировой хозяйственной практике, включая и её отечественный сегмент, сформировалось твёрдое однозначное впечатление: оплата труда – это и есть заработная плата, которую, как правило, получает каждый работающий. Это в нормальных условиях наблюдается повсеместно, если не ежедневно или еженедельно, то раз в две недели или дважды в месяц. И так из года в год. Постоянно!

Однако если бы работающий человек в виде оплаты труда действительно получал эквивалент созданной им стоимости, как это диктует рыночная экономика, рыночные отношения, то ни одно предприятие не могло бы благополучно существовать, получать хотя бы какую-то прибыль. Оно в таких условиях самостоятельно просто не могло бы функционировать, так как у него отсутствовала бы мотивация. Иначе говоря, описанное явление – это настоящая иллюзия, подобно той, что обычно наблюдает зритель в ходе демонстрации иллюзионистом-фокусником соответствующего трюка. Умом зритель понимает, что, например, вертикальное распиливание человека только трюк, хотя и выглядит на поверхности вполне внушительно.

В экономической жизни иллюзия оплаты труда, подобно приведённому фокусу – это будто бы реальное явление, тем более что, во всяком случае, внешне, оно так и выглядит. Отсюда устоявшееся мнение членов общества каждого государства мира. Данное явление формировалось не просто десятилетиями, а в течение ряда столетий. Оно укоренилось фактически повсеместно, причём настолько глубоко, что воспринимается вполне естественным, хотя в реальности таковым не является.

Таким образом считаем, что важно повысить к нему внимание со стороны организаторов производства, предпринимателей, государства, его органов, субъектов федерации, муниципальных образований, иных институтов властных структур и агентов рынка. Это способствовало бы более оперативному и эффективному решению ряда проблем, возникающих как следствие ошибочной оценки некоторых весьма значимых экономических иллюзий.

Что касается оплаты труда, то, справедливости ради, укажем на общепризнанный факт относительно того, что труд не является товаром. Он не подлежит купле-продаже. Труд не обладает такими свойствами товара, как потребительная

стоимость и стоимость, не распространяется на него также и меновая стоимость. Труд – это потребление способности работающего человека реализовать себя. Фактически – это процесс. Данный аспект подробно рассматривается в первой части вышедшей в 2023 году статье автора под названием «Труд: кризис и его безопасное преодоление». Она издана в третьем номере журнала Института экономики Российской академии наук «Уровень жизни населения регионов России» [14]. Сам же процесс труда осуществляется под контролем функционирующего предпринимателя, которому принадлежат все условия производства, включая как основные средства, так и рабочую силу. Именно потому, что работодатель является собственником всех составляющих процесса труда, именно поэтому он и контролирует его осуществление, присваивает результаты данного процесса труда, не оплачивая его полностью. Следовательно, налицо коллизия. С одной стороны, предприниматель вознаграждает работника якобы за труд в виде его оплаты, или выплачивает ему заработную плату, которую он якобы заслужил за выполненный труд. С другой – ничего этого не происходит. Такой процесс не может иметь место, так как коренным образом противоречит самой сути эквивалентного обмена, сути рыночных отношений.

С позиции экономической науки данный факт объясняется следующим образом. Предприниматель-работодатель оплачивает не труд, а рабочую силу, которая потребляется в процессе труда. Она, в отличие от труда, представляет собой товар, обладающий основными его свойствами, имеются в виду стоимость и потребительная стоимость. Данный товар в состоянии также в зависимости от количества и качества овеществлённого в нём труда средней величины обмениваться в определённом соотношении на другой товар равновеликий по стоимости. Именно это и происходит во взаимоотношениях работника и работодателя, когда последний выплачивает первому якобы заработную плату. На самом деле он отдаёт ему долг, образовавшийся со времени договорённости о продаже и соответственно приобретении рабочей силы на рынке труда, и его возвратом. Именно носитель способности к труду – наёмный работник, участвуя в процессе труда, полностью организуемого предпринимателем, авансирует последнего.

Иллюзия оплаты труда имеет место дважды. Во-первых, когда она выражается в величине стоимости рабочей силы, представляющей собой превращённую форму овеществлённого в ней труда. Во-вторых, когда она становится превращённой формой цены труда.

Данный процесс складывается в полном соответствии с требованиями товарных отношений. Он проявляется сначала в ходе рыночного обмена (фактически только договорённости о купле-продаже рабочей силы), а затем в процессе потребления данного товара (когда он, перейдя в собственность работодателя, и на этой основе соединяется с его же средствами производства). Собственник условий производства только после завершения работы согласно достигнутой ещё на рынке труда договорённости с наёмным работником в виде заработной платы выплачивает ему эквивалент стоимости его рабочей силы. Объём данного вознаграждения соответствует величине денежного выражения жизненных средств, в которых нуждается носитель способности к труду для её воспроизводства и поддержания жизни членов его семьи.

Другое особое свойство товара рабочая сила – потребительная стоимость – выражается в способности её носителя – наёмного работника трудиться. Но при этом она удовлетворяет, в первую очередь, не столько его собственные потребности, сколько иных людей. Иначе говоря, фактически она выступает общественной потребительной стоимостью. Более того, наёмный работник заинтересован в собственной потребительной стоимости в той мере, в которой она способна обмениваться на другой товар. В нашем случае таким товаром является вознаграждение за её потребление в процессе труда полностью, как уже отмечалось, принадлежащему собственнику условий производства и осуществляемому под его руководством и контролем. Особенностью данной потребительной стоимости является **создание ею стоимости, которая превышает величину стоимости рабочей силы самого работника**. Эта разница представляет собой прибавочную стоимость. Она выступает первым и определяющим свойством потребительной стоимости товара рабочая сила¹ [15, с. 169–170].

Заметим, кстати, что труд вообще и труд на других, то есть общественный труд, развивались в течение всей истории становления и прогресса общества. Как в первобытном, рабовладельческом, так и феодальном обществах, работающие индивидуумы в той или иной мере работали не лишь на себя, но и на других членов сначала общины, а затем и общества. Вместе с тем тогда они стоимость не создавали, товары как таковые не производили. Купле-продаже подвергались различные предметы, вещи, продукты, иные ресур-

¹ Мацкуляк И.Д. Политическая экономия: учебник для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2021. 186 с.; Он же. Экономическая теория (Основной курс): учебник для подготовки бакалавров по направлениям 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент. М.: Издательский дом ГУУ, 2019. С. 136–137.

сы, включая животных и даже рабов, то есть людей. Следовательно, в стоимости, о которой идёт речь, овеществляется не обычный труд на других, то есть общественный труд, а труд особого рода, означающий, что его общественный характер в капиталистическом товарном производстве является обманчивым, скрытым, завуалированным². Его социальное проявление осуществляется только в сфере обмена, а именно: после осуществления собственно процесса труда.

Применительно к нашей теме это означает, что обмен происходит по окончании процесса труда, в котором потреблялась соответствующая рабочая сила. Именно тогда товаропроизводитель-работодатель расплачивается с носителем купленной рабочей силы. При этом стоимость последней – не естественное, а непосредственно общественное свойство труда. В него, писал К. Маркс, «не входит ни одного атома вещества природы» [16, с. 56]. Поэтому можно заключить, что стоимость товара рабочая сила как научное понятие отражает отношение между работодателем-товаропроизводителем и наёмным работником, между капиталом и трудом, причем прикрытое вещной оболочкой.

Следовательно, то, что принято называть заработной платой, оплатой труда на самом деле не точно отражает реальное экономическое явление, а представляет собой иллюзию, фетишизм. Подобное случается потому, что взаимоотношения наёмных работников и работодателей, о которых идёт речь, внешне проявляются в превратном, ложном, скрытом виде. Они создают впечатление будто не рабочая сила, а именно труд продаётся, поэтому за него и нужно платить. Эта видимость, как уже отмечалось, не случайна. При этом она не умышленно фальсифицируется, хотя подобная видимость ситуации с выплатой заработной платы наёмным работникам объективно и повсеместно в мировом масштабе служит защите интересов товаропроизводителей-работодателей, или капиталистов.

Реальность эксплуатации труда

На поверхности экономических явлений мы наблюдаем, что наёмный работник продаёт свой труд, а работодатель, приобретающий его в полном объёме, выплачивает ему заработную плату. Такое восприятие данных событий фактически скрывает в них принципиальный момент – источник прибавочной стоимости, которую безвозмездно присваивает товаропроизводитель. Одновременно не видна также и степень эксплуатации

² Колганов А.И. Труд, эксплуатация и заработная плата. Интернет-продолжение журнала «Альтернативы» [видеозапись] // YouTube. 18 сентября 2023. URL: <https://yandex.ru/video/preview/9373709390709583343> (дата обращения: 12.02.2024).

им наёмного труда. Капиталистическое общество выглядит вполне справедливым, в нём широко развиты свобода и равенство.

Фактически же труд вообще продать нельзя. Он представляет собой процесс воздействия человека на природу. Когда он происходит, то живой труд является источником стоимости потому, что присоединяет её к прошлому труду. Сам же он не имеет стоимости, не является товаром³.

Природа же заработной платы как эквивалента величины стоимости рабочей силы наёмного работника продолжает оставаться неизменной, подобно тому, как это происходит и с сутью капиталистической эксплуатации наёмного труда капиталом⁴. Анализ экономических отношений капитализма, включая и отечественные связи, подтверждает, что между трудом и капиталом продолжают оставаться непримиримые противоречия. Попытки их преодоления в течение всей истории капиталистического строя, с учётом периодически изменяющихся условий их конкретных целей и задач, всегда были направлены на противостояние гнёту капитала. Несмотря на это, последний по мере успеха чаще в скрытой, а иногда и в явной форме усиливал и продолжает усиливать своё эксплуататорское давление.

Капитализм, включая его воспроизводство в России, на самом деле не может развиваться без свободы предпринимательства, многообразия форм его проявления на основе различных форм собственности, особая роль среди которых отводится её частной разновидности. Свобода и равенство в капиталистических условиях между товаропроизводителями и наёмными работниками формальны. Фактически же юридическая свобода последних обесценена, так как нет ни равенства к условиям производства, включая основные средства, ни экономического равенства, ни к созданному трудящимися любой конкретной страны богатству. Главенствует везде экономическое принуждение, которое вынуждает работника идти в наём к капиталу. Причём на условиях, которые создаёт последний.

Измерим ли результат этих условий, чему они способствуют?

Научный подход даёт положительный ответ на данный вопрос, а мировая практика его подтверждает. Если искомым критерий обозначить нормой прибавочной стоимости (m') и рассчитать в процентах делением денежного выражения прибавочной стоимости (m) на переменный капитал (v), то он примет следующий вид: $m' = m / v \cdot 100$ ⁵.

³ Колганов А.И. Труд, эксплуатация и заработная плата

⁴ Мацкуляк И.Д. Политическая экономия; Он же. Экономическая теория. С. 262–264.

⁵ Мацкуляк И.Д. Политическая экономия. С. 189; Он же. Экономическая теория. С. 140.

Эволюция развития капитализма свидетельствует, что степень эксплуатации труда капиталом, измеряемая нормой прибавочной стоимости, тем выше, чем явственнее растёт обозначенное соотношение. Логика собственника-капиталиста при этом ясна: величина прибавочной стоимости прямо пропорциональна объёму её совокупной массы (M). Это значит, что он присваивает тем больше прибавочной стоимости, чем больше её совокупная величина, зависящая от численности эксплуатируемых работников (n), нормы прибавочной стоимости и стоимости рабочей силы. Расчёт осуществляется по формуле: $M = n \cdot m' \cdot v$ ⁶.

Товаропроизводитель осознаёт, что для увеличения массы совокупной прибавочной стоимости, которую он стремится присвоить, ему необходимо удлинить рабочую смену, что одновременно увеличит прибавочное время, в течение которого создаётся прибавочная стоимость. Он осознаёт также, что наёмному работнику, кроме продолжительности рабочего дня, или рабочей смены, обязательно нужно время на восстановление израсходованной рабочей силы. Ему требуется время на питание, сон, удовлетворение социальных, культурных и семейных потребностей, на повышение квалификации, уровня общего и специального профессионального образования. На всё это имеется лишь сутки. Причём минимальной границей рабочего дня выступает необходимое рабочее время, в течение которого воспроизводится стоимость рабочей силы наёмного работника. На практике такое положение, как правило, не встречается, так как в таких условиях прибавочная стоимость не создаётся⁷.

Мировая практика подтверждает, что даже правовое ограничение рабочего дня не уменьшило степень эксплуатации наёмных работников. Только меняются способы её роста, так как возрастает общественная производительность труда, а, значит, снижается объём стоимости товаров. На этом основании одновременно происходит также снижение величины стоимости способности к труду и, следовательно, необходимого рабочего времени, когда она воспроизводится. В результате при такой же продолжительности рабочего дня уменьшается необходимое рабочее время, которое означает рост прибавочного времени, то есть нормы эксплуатации. Практика показывает, что капиталистический строй сумел не просто приспособиться к происходящим переменам, но и применяет возникающие инновации ради собственной модернизации.

Эксплуатация наёмного труда капиталом, главным образом, отличается от эксплуатации в

⁶ Мацкуляк И.Д. Политическая экономия. С. 189–190; Он же. Экономическая теория. С. 140.

⁷ Колганов А.И. Труд, эксплуатация и заработная плата.

рабовладельческом и феодальном способах производства, базирующихся, как известно, на личной зависимости работника от своего господина, на внеэкономическом принуждении первого вторым. Тогда, между прочим, продукт труда также делился на необходимый и прибавочный. Но только при капитализме развивается прибавочная стоимость, а значит и эксплуатация капиталистами наёмных работников на основе экономического принуждения⁸.

Суть социально-экономического отношения между совокупным капиталом и совокупностью наёмных работников выражена в специфическом экономическом законе прибавочной стоимости. «...Движущим мотивом и определяющей целью капиталистического процесса производства является возможно большее самовозрастание капитала, т. е. возможно большее производство прибавочной стоимости, следовательно, возможно большая эксплуатация рабочей силы капиталистом» [16, с. 342]. Капитализм, постепенно овладевая и подчиняя себе основные экономические процессы, направляет их на безвозмездное присвоение прибавочной стоимости. Причём это происходит в условиях множества общественных форм её проявления в хозяйственной практике. Более того, она является внутренней производственной целью данного строя [15, с. 174].

Вместе с тем в современной капиталистической практике многие понятия, основанные на прибавочной стоимости и, вытекающие из неё иные термины фактически не применяются. В этом смысле не является исключением и отечественное хозяйствование. В современной России, как и за рубежом, широко культивируются «прибыль» и другие понятия, вытекающие из неё или связанные с нею. Такая ситуация, если не брать во внимание идеологические аспекты данной проблемы, сложилась потому, что ряд социально-экономических отношений капитализма проявляются на поверхности хозяйственной жизни не так, как складываются реально, а как фетишизм, то есть они вуалируются, приобретая необычные свойства. В частности, прибавочная стоимость, как и степень эксплуатации наёмного труда капиталом, как уже отмечалось, одна из таковых. Внешне она проявляется, как правило, в форме прибыли. Только научный анализ позволяет выявить глубокие, сущностные связи, которые скрываются за их формами, имеющими место на поверхности многообразия повседневной хозяйственной деятельности [6].

Особенность прибыли как формы прибавочной стоимости состоит в том, что она выглядит как порождение всего авансированного капита-

ла, состоящего с постоянной и переменной его совокупных частей⁹. Фактически же прибавочная стоимость – это результат лишь переменного капитала. Эта метаморфоза происходит потому, что для собственника капитала, или его представителя – предпринимателя главное значение имеет полученный производственный результат. Капиталист сопоставляет прирост ресурсов с издержками, затраченными на их создание, а именно: на формирование необходимых условий общественного производства, включающих и средства производства, и рабочую силу. Для него не имеет особого значения из каких частей, в какой пропорции они складываются относительно ко всему этому капиталу и каков реальный источник полученного им прироста.

Приращение дохода в сравнении с издержками на весь капитал выглядит как порождение всех средств, затраченных на создание условий производства. В реальной практике его принято называть прибылью. Значит на поверхности хозяйственной жизни реальный источник прироста капитала на величину прибавочной стоимости, его социально-экономическая природа фетишизируется, скрывается, представлена обманчиво. Прибыль в таких условиях не выглядит как результат эксплуатации наёмного труда.

Проявление прибавочной стоимости в форме прибыли способствует преобразованию известного представления о производстве стоимости произведённого капиталистом товара (w). В ней вместо затрат лишь переменного капитала (v) выступает совокупность как последнего, так и постоянного капитала (c), то есть всего авансированного капитала, или издержек производства (k), а также вместо прибавочной стоимости (m) появляется прибыль (p). В таком случае формула производства стоимости товара ($w = c + v + m$) предстаёт как результат затрат капитала и прибыли: $w = k + p$.

Обе формулы отражают реальные экономические явления при капитализме. Норма прибавочной стоимости показывает степень возрастания переменного капитала, а норма прибыли (p') – выгоду применения всего затраченного капитала: $p' = p / k \cdot 100$. Причем величина нормы прибыли всегда меньше нормы прибавочной стоимости потому как объём постоянного капитала не может сводиться к нулю. Фактически норма прибыли является критерием функционирования капиталистического предприятия, его эффективного или неэффективного хозяйствования, умения собственника капитала или его представителя рационально применять задействованные производственные ресурсы.

⁸ Там же.

⁹ Там же.

Куда ведут перемены?

Практика капитализма в наши дни подтверждает дальнейшее углубление противоречия между частной формой присвоения и общественным характером производства. Оно продолжает оставаться основным в данном обществе. Его отличительное свойство выражается в завуалированном, замаскированном характере принудительного труда наёмного работника. Внешняя свобода и реализация им своей рабочей силы затушевывают, скрывают принудительный характер его труда, зависимость от капиталиста, его безвозмездное присвоение прибавочной стоимости¹⁰.

Специфика эксплуатации проистекает из самого характера капиталистического товарного производства. Она состоит также в безграничной погоне товаропроизводителя за прибавочным трудом и, значит, за прибавочной стоимостью. Будучи ненасытным, капиталист способен накапливать её в разном, в том числе максимальном, количестве, поэтому его настоятельное стремление к присвоению прибавочной стоимости (прибыли) способствует возникновению новых, невиданных в прошлом методов эксплуатации труда капиталом, охватывающих синтетические возможности государства и монополий.

Мировая капиталистическая система, базирующаяся на эксплуатации труда капиталом, фактически повышает опасность и угрозы жизни и деятельности человека. Она истощает ресурсы природы, разрушает экологическую среду, усугубляет и без того глобальные социальные проблемы. В целом происходит увеличение абсолютного числа бедных.

Так, в наше время исследования показывают, что 1% населения владеет 59% всех мировых активов. При этом почти 5 млрд человек стали ощутимо беднее, чем были ещё в 2019 году. У 800 млн человек зарплаты не успевают за инфляцией и поэтому за последние годы они потеряли сумму, эквивалентную одной месячной зарплате. Беднее, между прочим, стали не только представители стран третьего мира, но и Евросоюза. По оценкам исследователей, 99% жителей ЕС потеряли в доходе. Однако пять богатейших людей ЕС, наоборот, увеличили свое состояние на 76%. А 22 крупнейших европейских компании заработали на 66% больше, чем в предыдущем периоде. Эта тенденция говорит об усиливающемся разрыве между богатыми и бедными. Если ситуация не изменится, то вскоре в мире появится первый триллионер, а искоренение бедности станет возможным лишь через 230 лет. За чертой бедности живут около 10% населения Земли. Это значит, что они страдают от голода, не имеют доступа к образованию,

¹⁰ Там же.

чувствуют социальную дискриминацию и не могут участвовать в принятии решений. К тому же у них практически нет доступа к здравоохранению и санитарии¹¹.

В то же время ещё до пандемии обозначенная картина в ряде высокоразвитых государств выглядела несколько иначе. Иногда даже носила позитивную динамику. Так, средний наёмный работник США в течение двух десятилетий текущего века повысил стоимость собственной рабочей силы на несколько процентных пунктов. Возвращаемая ему доля указанной стоимости в виде заработной платы и прочих выплат работодателя, увеличилась почти до 78% от общей создаваемой работником величины [15, с. 122]. Правда, коронавирус в начале 20-х годов повлиял на ситуацию в худшую сторону. Она стала выправляться лишь в последние 2–3 года, когда пошли госзаказы ВПК на производство вооружений для себя, союзников и партнёров данной страны.

Аналогичная, а иногда даже ещё более благополучная картина наблюдается в ряде других западных стран, в особенности в Австралии, Канаде, Норвегии, Швеции, Японии и пр. [15, с. 122].

В целом рабочий класс в развитых странах сегодняшнего мира существенно изменился в сравнении с его состоянием, например, столетие тому назад. Условия его жизнедеятельности несколько даже улучшились. Это стало возможным благодаря, собственно, самому рабочему классу, профсоюзам и многим другим социальным институтам и явлениям.

В нашей стране также произошли перемены. Однако они не столь положительны в среде рабочего класса, как хотелось бы его большинству. Только по официальным данным 10,5% населения – бедные. То есть около 15,3 млн человек живут на доходы ниже 15 тысяч рублей в месяц. Разрыв между доходами богатых и бедных тоже существенный – 10% богачей владеют 30% доходов всего населения. Ещё один факт – в России 43 млн человек зависят от господдержки, а для 31% она является единственным доходом¹². Если исходить из величины зарплат, то технически россияне не относятся к бедным в масштабах планеты. Чтобы входить в число людей, живущих в ситуации крайней нищеты, нужно зарабатывать, как считается, меньше 5700 рублей в месяц. Самые низкие зарплаты в России традиционно складываются

¹¹ Аналитики подсчитали, что 5 млрд человек в мире обеднели с 2019 года // РБК: [сайт]. 15.01.2024. URL: <https://www.rbc.ru/economics/15/01/2024/65a4f9309a79479206b9c3c4?ysclid=luisanrdb7321502107> (дата обращения: 02.04.2024).

¹² Росстат: доля бедных в России в 2022 году снизилась до исторического минимума – 10,5% // Коммерсантъ: [сайт]. 10.03.2023. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5872876?ysclid=lujf1bogks202408100> (дата обращения: 03.04.2024).

на Северном Кавказе: Кабардино-Балкария, Ингушетия, Карачаево-Черкесия, но даже там по данным Росстата средний заработок составил примерно 40 тысяч рублей в месяц. Самые высокие зарплаты у жителей ЯНАО, Чукотки, Москвы, Сахалина, Камчатки, Ненецкого АО, Магадана, Ханты-Мансийского АО и Якутии – от 100 тысяч и более¹³.

В целом же доля стоимости среднего наёмного работника в дореформенный период России, которую ему возвращали в виде заработной платы и других доходов от работодателей, включая государство, достигала примерно 35–45% от общей величины, создаваемой им собственным наёмным трудом¹⁴ [15, с. 123]. Затем ситуация в отечественных условиях ещё более усугубилась, но если исходить из косвенных показателей, например, уровня производительности труда в США и в России в последние 2–3 года, то можно предположить, что анализируемая картина несколько изменилась в нашу пользу. Однако, откровенно говоря, совсем мало.

Что касается конкретных показателей, то по сведениям Росстата, наёмным работникам в 2022 году недоплатили 54% созданной ими стоимости, из которых капитал присвоил 45% (табл. 1).

В абсолютном выражении созданная трудом годовая стоимость составила в России 131 трлн рублей, из которых 60 трлн рублей – это оплаченный труд (зарплата и социальные взносы), а 71 трлн рублей – неоплаченный труд, который подсчитало «Равенство» по данным Росстата, был распределён на чистые налоги (12,3 трлн рублей) и чистую прибыль (59 трлн рублей). Доля оплаченного труда в 2022 году несколько снизилась с 46,4% до 45,6%, или минимума с 2000 года. А удельный вес капитала возрос до

максимума с 1992 года – 46%. То есть за месяц работник создавал товаров и услуг на 152 тысячи рублей, обратно в виде оплаты получал только 69,4 тысячи рублей. Другие расходы выглядели следующим образом: 55,8 тысяч – зарплата, выдаваемая работнику; 13,6 тысяч – будущая пенсия; 82,6 тысяч – неоплаченный труд; 68,4 тысячи – чистая прибыль и 14,2 тысячи рублей – налоги. В 1990 году доля труда была 60%, а предприятиям оставалось 25%. Но так как они были в госсобственности, то обязаны были направлять прибыль на инвестиции, НИОКР и общественные фонды потребления (жильё, детсады, спорт, столовые, отдых). В наши дни, когда только 15% фондов у государства, собственник-работодатель безвозмездно присваивал 45% созданной наёмным работником стоимости. Особенности производства или задачи расширения стимулируют его тоже инвестировать, а потратиться на людей может побуждать его «добрая душа», но это уже на его личное усмотрение. Безвозмездно присваиваемую прибыль предприниматели считают своим доходом (премией за риск) и поступают с ней, как пожелают. В этом плане 2021–2022 гг. были худшими с 2000 года: на инвестиции пошло 47% от прибыли (в 2020 году было 61%). Снизилась и роль государства. Если в 1990 году оно после изъятия 28% возвращало в экономику 15%, то в наши дни – соответственно 10% и 1%. В результате собственники капитала или их представители-предприниматели стали больше безвозмездно присваивать созданную прибавочную стоимость, а в развитие вкладывать – значительно меньше. Для иллюстрации: если в 1990 году у 1% обеспеченных семей было 14% богатств, то теперь – 59%¹⁵.

Таблица 1

Распределение созданной трудом стоимости (национального дохода России) в 2022 г.

Table 1

Distribution of Labor-Created Value (National Income of Russia) in 2022

Если всю созданную стоимость за указанный период принять за 100%, то её распределение выглядит так:	Вся созданная стоимость в России за 30 лет (1990–2022 гг.)	
	1990	2022
Оплаченный труд	60	46
Неоплаченный труд (прибавочная стоимость, чистая прибыль)	25	45
Налоги	15	9

Источник: составлено автором на основе данных Росстата.

¹³ Богатые и бедные в России: разрыв всё больше. Борьба с бедностью закончится неудачей? // Банки Сегодня: [сайт]. 10.03.2023. URL: <https://bankstoday.net> <https://bankstoday.net/last-articles/bogatye-i-bednye-v-rossii-razryv-vsyo-bolshe-borba-s-bednostyu-zakonchitsya-neudachej> (дата обращения: 02.04.2024).

¹⁴ Мацкуляк И.Д. Политическая экономия: учебник для вузов. С. 138.

¹⁵ Эксплуатация труда капиталом достигла максимума за 30 лет // Телеграмм-канал Равенство. Медиа. 07.07.2023. URL: <https://t.me/ravenstvomedia/226> (дата обращения: 03.04.2024).

Вот почему думается, что преодоление такого положения, перевод страны на новый уровень жизнедеятельности зависит, прежде всего, от выполнения рабочим классом своей «исторической миссии». Это, в свою очередь, предполагает дальнейшую модернизацию управления отечественной рыночной экономикой, достижение, как призывает Президент РФ, масштабного экономического рывка по многим направлениям её развития. Более действенное применение при этом результатов НТП будет заметно влиять на рост доли необходимого и уменьшению прибавочного труда в ходе создания ими стоимости нового товара и, следовательно, её прибавочной части.

Бизнес-реальность нашего времени свидетельствует, что несмотря на конкуренцию между капиталистическими предприятиями за максимизацию прибыли, условия ведения собственного дела, в случае необходимости умеет объединиться, договариваясь об общих действиях не только между собой, но и с государством. Предприимчивость собственников условий производства, позволившая им разными способами накопить сначала небольшие, а затем всё большие ресурсы, продолжает способствовать выработке таких социально-экономических подходов, которые модернизируют капиталистическое хозяйство. На этой базе они сумели постепенно сформировать рыночное машинное производство, сменившееся на рыночное индустриальное и постиндустриальное, а теперь возникающее информационное общество. Понятно, что всё это было бы невозможно без довольно широкой и в определённом смысле мобильной массы наёмных работников. Безусловно, как подтверждает мировая практика, включая российскую, она, как важная часть гражданского общества, на каждом историческом этапе пытается также применять свои пути взаимодействия с капиталом.

Вместе с тем, ясно, что доход предпринимателя не должен быть равным совокупной массе прибыли, получаемой в процессе хозяйствования. Видимо, настало время его нормирования на государственном уровне с учётом многообразных факторов и рекомендаций экономической науки. Такой подход, на взгляд автора, мог бы стать важным условием дальнейшего экономического развития экономики капитализма, повышения качества и уровня жизни работающего населения и способствовать эффективному регулированию отношений труда и капитала, а значит снижению эксплуатации.

Заключение

Проведённое исследование вопросов оплаты труда и эксплуатации его капиталом в современ-

ных условиях позволяет сделать ряд важных для экономики капитализма, включая отечественную, выводов.

1. Зарботная плата наёмных работников за конкретно выполненный объём работы – это иллюзия, сложившаяся повсеместно в мировом масштабе. Она воспринимается как проявление глубинных, сущностных признаков капиталистических отношений, хотя и представляет собой превращённую форму стоимости и цены товара рабочая сила, носителем которой является наёмный работник, продающий её капиталисту-собственнику условий производства. То, что в наши дни принято называть зарботной платой, на самом деле является возвратом ценового долга работодателя работнику за авансированное функционирование его рабочей силы.

2. Товар рабочая сила – это товар особого рода. Его оба товарные свойства – стоимость и потребительная стоимость – тоже особые. В первой овеществляется труд на других, или общественный труд средней величины, которому присущ особый общественный характер. Он проявляется в капиталистическом товарном производстве завуалированно, скрыто. Его общественное значение выражается лишь в сфере обмена: начинается на рынке труда, а заканчивается, когда работодатель возвращает работнику свой долг после потребления рабочей силы в процессе труда. Причём данная стоимость не естественное, а непосредственно общественное качество. Особенностью другого свойства рассматриваемого товара особого рода – потребительной стоимости является её способность создавать стоимость по величине большую, чем стоимость собственно самой рабочей силы. Это единственный товар из всей массы существующих в мире товаров, который обладает таким специфическим качеством – создавать не просто стоимость, а прибавочную стоимость. Его обосновано называют главным (первым) и определяющим свойством потребительной стоимости товара рабочая сила.

3. Социально-экономическая природа эксплуатации наёмного труда капиталом продолжает оставаться при капитализме неизменной, подобно тому, как это происходит и с сутью зарботной платы как эквивалента стоимости рабочей силы наёмного работника. Это подтверждают непримиримые противоречия в системе экономических отношений между трудом и капиталом, которые складываются в России за последние три с половиной десятилетия. Попытки их преодоления в нашей стране, как и в течение всей истории капиталистического строя, с учётом периодически меняющихся условий их конкретных целей и задач, всегда были направлены на противостояние

гнѣту капитала. Несмотря на это, последний, по мере успеха, чаще в скрытой, а иногда и в явной форме усиливал и продолжает усиливать эксплуататорское давление.

4. Исследование показывает безальтернативную потребность и целесообразность внедрения в каждом звене и уровне хозяйствования, подобно существующим показателям – производительность труда, МРОТ – во-первых, научно обоснованный и проверенный практикой коэффициент соотношения величины прибавочной

стоимости (прибыли) и объёма оплаты труда с целью оптимизации его масштаба относительно всех заинтересованных участников. А, во-вторых, максимально допустимый при этом уровень предпринимательского дохода соответствующего собственника основного звена экономики. Это, кроме прочего, будет способствовать, как представляется, минимизации собственно эксплуатации труда капиталом, повышению уровня и качества жизнедеятельности общества, дальнейшему развитию России.

Список литературы

1. Петти У. Трактат о налогах и сборах // Антология экономической классики: в 2 т. Том 1. М.: Эконом, 1993. 78 с.
2. Бобков В.Н., Одицова Е.В. Универсальный базовый доход: шанс для России? // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Т. 19. № 1. С. 141–143. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_12_141_143 EDN XYPSVS
3. Колганов А.И. Критика трудовой теории стоимости: новый взгляд на старую полемику. Вопросы экономики. 2023. № 1. С. 123–131. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-1-123-131> EDN WNAEHL
4. Мацкуляк И.Д., Алиев У.Т.-О., Мацкуляк Д.И. Об эксплуатации и безопасности труда // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 4(198). С. 178–185. <https://doi.org/10.12737/17694> EDN VOHVZ
5. Лютова И.И., Якимов В.Н. Эксплуатация труда и ее преодоление. Москва: НИБ, 2014. 146 с. ISBN 978-5-8309-0412-4
6. Якимов В.Н. Теория эксплуатации или всегда ли был прав великий К. Маркс // Финансовая экономика. 2012. № 6. С. 73–77. EDN PZHVOH
7. Аганбегян А.Г. О приоритетах социальной политики. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. 512 с. ISBN 978-5-85006-176-0
8. Глазьев С.Ю. За горизонтом конца истории: Монография. М.: Издательство: Проспект, 2021. 416 с. ISBN 978-5-392-35079-7
9. Нигматуллин Р.И. Как обустроить экономику и власть России. М.: Экономика, 2007. 462 с. ISBN 978-5-282-02718-1
10. Дитон А. Великий побег: Здоровье, богатство и истоки неравенства. М.: Изд-во Института Гайдара; Фонд «Либеральная Миссия», 2016. 368 с. ISBN 978-5-93255-437-1
11. Стиглиц Дж.Ю. Люди, власть и прибыль: прогрессивный капитализм в эпоху массового недовольства. М.: Издательство Альпина Паблшер, 2020. 430 с. ISBN 978-5-9614-3368-5
12. Фридман М. Капитализм и свобода. М.: Изд-во Бомбора, 2024. 304 с. ISBN 978-5-04-172272-2
13. Харт О.Д. Неполные контракты и теория фирмы // Природа фирмы: К 50-летию выхода в свет работы Р. Коуза «Природа фирмы» / под ред. О. И. Уильямсона и С. Дж. Уинтера; пер. с англ. М. Я. Каждана. Москва: Дело, 2001. С. 206–236. ISBN 5-7749-0226-9
14. Мацкуляк И.Д. Труд: кризис и его безопасное преодоление // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Т. 19. № 3. С. 350–360. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_4_350_360 EDN HGQFJR
15. Мацкуляк И. Д. Политико-экономическая природа рыночных отношений: монография. М.: КНОРУС, 2020. 442 с. ISBN 978-5-406-01187-4
16. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения: в 30 т. Изд. 2-е. Т. 23. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1, кн. 1. Процесс производства капитала. М.: Госполитиздат, 1960. VI, 907 с.

Информация об авторе:

Иван Дмитриевич Мацкуляк – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, профессор кафедры экономической политики и экономических измерений Института экономики и финансов, Государственный университет управления (SPIN-код: 5278-9660) (РИНЦ Author ID: 380711) (ResearcherID: V-2082-2017) Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 16.02.2024; одобрена после рецензирования 06.04.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

1. Petty W. A treatise on taxes and fees. In: Anthology of economic classics in 2nd vol. Vol. 1. Moscow: Ekonom; 1993. 78 p. (In Russ.)
2. Bobkov V.N., Odintsova E. V. Universal basic income: a chance for Russia? *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(1):141-143. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_12_141_143 (In Russ.).
3. Kolganov A.I. Criticism of the labor theory of value: a new look at the old controversy. *Voprosy Ekonomiki*. 2023;(1):123-131. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-1-123-131> (In Russ.)

4. Matskulyak I.D., Aliyev U.T.-O., Matskulyak D.I. About the Operation and Safety of Labor. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2015;(4(198)):178-185. <https://doi.org/10.12737/17694> (In Russ.)
5. Lyutova I.I., Yakimov V.N. Ekspluatatsiya truda i yeye preodoleniye. Moscow: NIB; 2014. 146 p. ISBN 978-5-8309-0412-4 (In Russ.)
6. Yakimov V.N. The theory of operation or whether great K. Marx was always right. *Finansovaya ekonomika=Financial Economy*. 2012;(6):73-77. (In Russ.)
7. Aganbegyan A.G. O prioritetakh sotsial'noy politiki. Moscow: Publishing House "Delo" RANEPА; 2020. 512 p. ISBN 978-5-85006-176-0 (In Russ.)
8. Glaz'ev S.Yu. Za gorizontom konca istorii. Monograph. Moscow: Publishing House: Prospect; 2021. 416 p. ISBN 978-5-392-35079-7 (In Russ.)
9. Nigmatulin R.I. Kak obustroit' ehkonomiku i vlast' Rossii. Moscow: Economics; 2007. 462 p. ISBN 978-5-282-02718-1 (In Russ.)
10. Deaton A. The Great Escape: Health, wealth and the origins of inequality. Moscow: Publishing House of the Gaidar Institute; Liberal Mission Foundation; 2016. 368 p. ISBN 978-5-93255-437-1 (In Russ.)
11. Stiglitz J.Y. People, power and profit: progressive capitalism in the era of mass discontent. Moscow: Alpina Publisher; 2020. 430 p. ISBN 978-5-9614-3368-5 (In Russ.)
12. Friedman M. Capitalism and Freedom. Moscow: Bombora Publishing House; 2024. 304 p. ISBN 978-5-04-172272-2 (In Russ.)
13. Hart O.D. Incomplete contracts and theory of the firm. In: Williamson O.L., Winter S.J. (eds.) Nature of the firm: To the 50th anniversary of the publication of R. Coase's work "The Nature of the Firm". Transl. by Kazhdan M.Ya. Moscow: Academy of Agricultural Sciences under the Government of the Russian Federation: Delo; 2001. P. 206-236. ISBN 5-7749-0226-9 (In Russ.)
14. Matskulyak I.D. Labor: the crisis and its safe overcoming. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(3):350-360. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_4_350_360 (In Russ.)
15. Matskulyak I.D. Politiko-ehkonomicheskaya priroda rynochnykh otnoshenij. Monograph. Moscow: KNORUS; 2020. 442 p. ISBN 978-5-406-01187-4 (In Russ.)
16. Marx K., Engels F. Writings: in 30 vols. 2nd ed. Vol. 23. Capital. Criticism of Political Economy. Vol. 1. Book 1. The process of capital production; preparation. Moscow: Gospolitizdat; 1960. VI, 907 p. (In Russ.)

Information about the author:

Ivan D. Matskulyak – Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Professor of the Department of Economic Policy and Economic Measurements of the Institute of Economics and Finance-State University of Management (SPIN-code: 5278-9660) (РИНЦ Author ID: 380711) (ResearcherID: V-2082-2017)
The author declares that there is no conflict of interest.

The article was submitted 16.02.2024; approved after reviewing 06.04.2024; accepted for publication 09.06.2024.



Оригинальная статья
УДК 330.1:331.101
https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_4_183_195
EDN FNVGYT

Креативный класс и творческий труд: взаимосвязь, эксплуатация и противоречия развития

Тамара Дмитриевна Степанова
Институт экономики РАН, Москва, Россия
(tamm.st@yandex.ru), (<https://orcid.org/0009-0000-6212-2132>)

Аннотация:

Развитие креативной экономики – одно из самых популярных направлений экономической теории и экономической политики на протяжении трёх десятилетий. Несмотря на постоянный рост креативного класса и государственные меры по поддержке креативного сектора размер креативной экономики остаётся на уровне 3% в среднем по миру. Цель данной статьи – показать противоречия и ограничительные факторы развития креативного класса. Аргументация и выводы статьи базируются преимущественно на политэкономическом подходе. Основными информационными источниками исследования являются следующие базы статистических данных: Росстат, ILOSTAT (занятость по профессиональным группам). Представленные в работе теоретические и эмпирические умозаключения доказывают, что количественный рост креативного класса не тождественен его качественному развитию; что статистическое измерение креативного класса через занятость в креативных индустриях существенно искажает первоначальное значение категории творческий труд и в несколько раз занижает реальную численность креативных профессионалов; что неравномерное развитие креативного класса среди стран обусловлено, с одной стороны, неравенством в экономическом развитии и интеллектуальной миграцией из периферийных государств в центр – с другой; что объединение креативных профессионалов в класс не имеет под собой экономических оснований ввиду незаконченности формирования социально-экономической стратификации; что творческое содержание труда при капиталистическом способе производства не снимает отчуждение прибавочной стоимости, и эксплуатация креативного труда приобретает новую форму – отчуждение прав интеллектуальной собственности и последующей интеллектуальной ренты.

Ключевые слова: креативный класс, творческий труд, креативная экономика, креативные индустрии, эксплуатация труда, экономическое развитие, интеллектуальная собственность, интеллектуальная рента

Для цитирования: Степанова Т.Д. Креативный класс и творческий труд: взаимосвязь, эксплуатация и противоречия развития // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 183–195. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_4_183_195 EDN FNVGYT



RAR (Research Article Report)
https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_4_183_195

Creative Class and Creative Work: Interrelation, Exploitation and Contradictions of Development

Tamara D. Stepanova
Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
(tamm.st@yandex.ru), (<https://orcid.org/0009-0000-6212-2132>)

Abstract

The development of the creative economy has been one of the most popular areas of economic theory and economic policy for three decades. Despite the constant growth of the creative class and government measures to support the creative sector, the size of the creative economy remains at 3% on average worldwide. The purpose of this article is to show the contradictions and limiting factors in the development of the creative class. The argumentation and conclusions of the article are based primarily on a political economy approach. The main information sources of the study are the following statistical databases: Russian statistical base (Rosstat), ILOSTAT (employment by occupational groups). The theoretical and empirical conclusions presented in the work prove that the quantitative growth of the creative class is not identical to its qualitative development; that the statistical measurement of the creative class through employment in creative industries significantly distorts the original meaning of the category of creative labor and several times underestimates the real number of creative professionals; that the uneven development of the creative class among countries is due, on the one hand, to inequality in economic development and intellectual migration from peripheral states to the center, on the other; that the association of creative professionals into a class has no economic basis due to the incompleteness of the formation of socio-economic stratification; that the creative content of labor under the capitalist mode of production does not eliminate the alienation of surplus value, and the exploitation of creative labor takes on a new form – the alienation of intellectual property rights and subsequent intellectual rent.

Keywords: creative class, creative labor, creative economy, creative industries, labor exploitation, economic development, intellectual property, intellectual rent

For citation: Stepanova T.D. Creative Class and Creative Work: Interrelation, Exploitation and Contradictions of Development. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):183–195. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_4_183_195 (In Russ.)

Введение

За последние три десятилетия категория креативного труда переросла из статуса неизвестной революционной концепции до уровня одной из самых обсуждаемых предметных областей экономической теории (см. рисунок 1), влияющей на определение приоритетных направлений экономической политики. При этом, по оценкам ста-

тистики доля креативной экономики составляет всего около 3% от ВВП¹ в среднем по миру. В данной работе будут проанализированы причины такого дисбаланса между теоретическими выводами и практической реализацией концепции креативного развития, а также исследованы основные противоречия формирования «креативного класса».



Рисунок 1. Ежегодное количество исследований по креативной экономике в зарубежных и отечественных исследованиях

Figure 1. Annual Number of Studies on the Creative Economy in Foreign and Domestic Studies

Источник: составлено автором на основе данных Google Scholar analytics.²

В целом, история широкомасштабного исследования человека в экономике берет свое начало во второй половине XX века, когда экономическая теория обратила взгляд в сторону развития человеческого потенциала (в разных терминах, но всё же труды Г. Беккера и Т. Шульца совершили своего рода переворот в понимании роли человека в экономике), а на рубеже XX и XXI веков – в сторону развития креативной экономики (начиная с трудов Ч. Лэндри, Р. Флориды и Дж. Хоукинса). В настоящий момент нет никаких сомнений в том, что, помимо технологического развития, одной из главных линий экономической политики должно быть фокусирование на развитии человека и творческого труда. В этом смысле концепция креативного класса Р. Флориды выступает в качестве удачного варианта суммирования развития человеческого и творческого потенциалов в рамках одной теории.

Исследования Р. Флориды, его соавторов и последователей (К. Столарик, К. Мелландер, Э. Каррид-Халкетт и др.) [напр., 1; 2; 3; 4] базируются на тезаурусе и методологии «мейнстри-

ма» экономической теории, в то время как есть и другой блок исследователей, работы которых основаны на политэкономическом подходе (М. Лаццарато, Я. Григорова, А. Бузгалин, А. Колганов, З. Хабибуллина и др.) [напр., 5; 6; 7; 8]. Специфика первого подхода заключается в восприятии вопросов определения, состава и роста «креативного класса» с положительной коннотацией и фокусировке на исследовании стимулов миграции и предпочтений креативных работников. Для второй группы ученых данная предметная область уходит корнями к таким категориям, как творческий труд, проблема снятия эксплуатации труда и участие креативных работников в производстве товаров-симулякров.

Соответственно, в данной работе автор делает попытку заполнения «белых пятен» обоих направлений экономической мысли. Цель статьи – показать противоречия и ограничительные факторы развития креативного класса. Для этого автор ставит ряд задач: объяснить происхождение противоречий развития творческого труда, оценить корректность применения категории «класс», классифицировать факторы, сдерживающие развитие «креативного класса», а также определить природу эксплуатации творческого труда. Объектом исследования выступает «креа-

¹ Creative Economy Outlook 2022 // UNCTAD: [website]. URL: <https://unctad.org/publication/creative-economy-outlook-2022> (дата обращения: 12.03.2024).

² Google Scholar analytics: [website]. URL: <https://scholar.google.com/> (дата обращения: 12.03.2024).

тивный класс» как актор производительных сил и производственных отношений на данном этапе развития капитализма. Предмет исследования – экономические основания развития творческого труда (и вытекающие из этого противоречия развития, особенности формирования «креативного класса» и т.д.).

Отдельные аспекты поставленных задач раскрываются в нескольких современных исследованиях, включая собственные наработки автора. Критическое переосмысление категории «креативный класс», а также современное понимание творческого труда можно встретить в работах А. Бузгалина, А. Колганова [7], Т. Степановой³. Проблема неравномерного распределения творческих работников в рамках отдельных стран, а также причины и последствия миграций креативных профессионалов в современных условиях наиболее широко рассмотрены в исследованиях М. Икегая, К. Деббеджа [9], С. Ляна, Ц. Вана [10], К. Лучая и соавторов [3], В. Каттивелли, А. Ставиноги [11].

Методология

В данном исследовании автор опирается на политэкономический подход, выделяя внутреннюю логику развития объекта («креативного класса») и возникающих противоречий (объективное историческое развитие творческого труда, с одной стороны, и обусловленные капиталистическим способом производства сдерживающие факторы – с другой), которые будут раскрыты в основной части работы.

Кроме того, автор кратко прибегает к использованию исторического метода, рассматривая распространение творческого труда и формирование «креативного класса» в историческом развитии и экономическом контексте для наиболее объективного определения категорий данной предметной области. В работе представляется «красная нить» трансформации объекта с признанием и отдельным рассмотрением «зигзагов» и попятного развития.

Также политэкономический подход подразумевает системность анализа с выделением «креативного класса» в качестве основной исследуемой сущности и взаимосвязанных категорий – творческого труда, классов, экономического антагонизма, отчуждения продукта труда, эксплуатации и т.д.

Несмотря на то, что понятие «креативный класс» уже прочно влилось в тезаурус экономи-

ческой теории, оно, как в своё время это было с термином «человеческий капитал», не имеет окончательного общепризнанного значения и всегда вызывает полемику. В этой связи автор считает необходимым если не дать определение, то хотя бы показать своё авторское отношение к данному понятию, поскольку это в дальнейшем определяет и специфику количественного описания «креативного класса», и рекомендации в отношении мер экономической политики.

Предлагаем тезисно проанализировать существующие определения, принадлежащие преимущественно основоположнику концепции. Изначально Р. Флорида определил креативность как «способность создавать значимые новые формы» [12, с. 19], и эта способность «превратилась в основной источник конкурентного преимущества» [12, с. 18]. Отдельно автор объясняет и свое понимание категории «класс» – это «совокупность людей, обладающих общими интересами и склонных думать, чувствовать и вести себя сходно» [12, с. 23].

Позднее Р. Флорида описывает «креативный класс» как сегмент современного общества, состоящий из людей, чья профессиональная деятельность основана на создании новых идей, технологий, содержания и креативных продуктов. Соответственно, если конкретизировать сферы деятельности, которые входят в данный «класс», то можно сказать следующее: это такие профессии, в которых люди участвуют в решении сложных проблем, часто требующих большой доли независимого суждения в повседневной работе, а также профессий, требующих высокого уровня образования и/или человеческого капитала. Это могут быть учёные, инженеры, архитекторы, дизайнеры, писатели, артисты, музыканты, а также представители других профессий, чья работа требует творческого подхода и инновационного мышления⁴ [2; 13, с. 4].

Получается, автор концепции не даёт классического научного определения. В особенности это критично при переносе термина из социологии в экономическую теорию. Если понятие «творческий труд» было в общих чертах знакомо российской экономике и философии ещё в середине XX века (см., например, [14]), то объединение творческих работников в класс создаёт ряд новых вопросов: какие другие классы стоят в общей с креативными профессионалами классификации; есть ли класс-антагонист; каковы экономические отличия креативных работников от остальных и т.д.

³ Степанова Т.Д. Экономические основания формирования креативного класса: диссертация на соискание учёной степени кандидата экономических наук: 52.10.00 / Степанова Тамара Дмитриевна; науч. рук. А.В. Бузгалин; МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва. 2022. 115 с.

⁴ Мы не приводим эволюцию развития термина «креативный класс», поскольку определение не получило существенных дополнений в работах последователей (К. Столарик, К. Мелландер, Э. Каррид-Халкетт и др.) концепции творческих профессионалов.

Существующее определение «креативного класса» является минимально достаточным для математических методов моделирования, и далее большая часть исследователей сосредотачивается именно на этом, а методологический базис опускается. Попробуем закрыть этот пробел в методологии.

Начнём с параметра креативности, который по сути заключает в себе деятельность по созданию нового и, таким образом, позволяет отнести к не творческим профессиям те, рабочий процесс которых в большей степени состоит из рутинных, повторяющихся операций. На наш взгляд, пониманию креативного труда не хватает параметра общественной полезности. Если исследователи «креативного класса» утверждают, что творческие работники содействуют и ускоряют общественно-экономическое развитие, увеличение инновационного потенциала страны, социальный прогресс, то критерия новизны в определении недостаточно, т.к. к креативному классу в итоге причислены представители профессий, не создающих ничего общественно полезного, а зачастую и наносящие вред (менеджеры по рекламе, финансовые спекулянты, промоутеры и т.д.).

Таким образом, внутри «креативного класса» можно выделить профессии творческого по содержанию труда и креатоподобные профессии (данный термин предлагается по аналогии с термином «капиталоподобие», который служит для описания превратности понятия «человеческий капитал»⁵). Креатоподобные профессии – это, как правило, деятельность в тех отраслях экономики, которые являются основой несущих конструкций общества потребления: импульсивные покупки, ненужное и/или демонстративное потребление, товарный и денежный фетишизм и т.д.

И если кристаллизация понятия креативности с экономической точки зрения вносит не критичную погрешность в статистику, то присутствие термина «класс» накладывает большие обязательства. Учитывая множество различных социальных стратификаций общества в социологии как XX века (Дж. Голдторпа [15], Э. Райт [16], Г. Эспинг-Андерсена [17]), так и более современные (М. Сэвиджа [18], Г. Стэндинга [19]), становится понятно, что классом в данной науке считается группа людей, выделенная по определённому признаку, задаваемому автором концепции. С экономической точки зрения, таким признаком является отношение экономического агента к средствам производства и обусловленные местом в общественном воспроизводстве экономические интересы.

⁵ Хабибуллина З.Р. Человеческий капитал креативного работника: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук: 08.00.01 / Хабибуллина Зенфира Рафкатовна; науч. рук. Л.А. Миэринь; СПбГЭУ, Санкт-Петербург. 2021. С. 35.

К «креативному классу» относятся работники принципиально различные по отношению к средствам производства (предприниматели, наёмные работники, фрилансеры), а также и по месту в системе общественного воспроизводства (реальный сектор, сектор услуг, превратный сектор⁶, занятые в коммерческой сфере и «бюджетники»). Даже если предположить, что в данный момент, на позднем этапе капитализма, происходит размытие, диффузия классовых границ, выделение новых классов (креативные профессионалы, прекариат Г. Стэндинга [19] и Ж. Тощенко [20], социалиат А. Бузгалина и А. Колганова [7] и т.д.) является преждевременным, поскольку мы можем лишь в общих чертах объяснить характеристики новых общностей, но мало известен характер взаимоотношений между (прото)классами и более того – они имеют существенные пересечения (часть прекариата и социалиата входит в «креативный класс», прекариат ещё не полностью заменил «классический» класс рабочих, которых пока вообще некуда отнести и т.д.).

Таким образом, можно сделать промежуточный вывод о том, что «креативный класс» – это не экономический класс, а группа работников, объединенная по критерию творческого характера труда и при этом включающая в себя также и работников креатоподобного труда. Из-за многообразия элементов невозможно определить место данной группы в общественном воспроизводстве и описать общие экономические интересы, а также характер взаимоотношений с другими экономическими агентами. С экономической точки зрения, общей характеристикой для креативных работников является более высокая производительность труда и, соответственно, большее производство прибавочной стоимости [21].

Описанная в начале данного раздела методология работы в совокупности с приведёнными умозаключениями в отношении основного объекта исследования предопределяет следующие условия и рамки последующего изложения: (1) статистически «креативный класс» будет определён автором в рамках устоявшегося определения с включением в него творческих и креатоподобных профессий по причине стремления к сопоставимости данной работы с другими исследованиями, а также с учётом конкретно-исторического контекста, в котором развивается данная специфическая группа работников; (2) теоретический анализ, напротив, позволит раскрыть многообразие «креативного класса» и опосредованные противоречия и ограничения его развития.

⁶ Подробно современное общественное воспроизводство рассматривают А.И. Колганов и А.В. Бузгалин, выделяя в нём в том числе сферу производства товаров-симулякров. Подробнее см. [7].

Данные

Поскольку уже на этапе кристаллизации категории «креативный класс» возникает плюрализм мнений и несогласованность, ответственность за адекватность статистических оценок удваивается. К настоящему моменту в экономике существует три метода подсчёта количества креативных профессионалов: (1) как количество занятых в креативных индустриях (или креативной экономике); (2) как процент занятых в творческих профессиях от всех занятых или от всего населения; (3) как процент занятых в творческих профессиях от суммы опрошенных на базе исследований КОУЖ (Комплексное наблюдение условий жизни населения Росстата) и РМЭЗ НИУ ВШЭ (Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ).

Несмотря на то, что первый метод является главным на уровне государственной экономической политики и используется как один из главных характеристик креативной экономики в ряде стран, мы считаем его некорректным.

Во-первых, искажение возникает уже в самом ограничении творческого труда принадлежностью к определённой отрасли. Такой подход искажает причинно-следственные связи: эмпирические исследования (и простое понимание казуальных связей в экономике) доказали [2; 10; 13], что рост и миграции креативных профессионалов строят и развивают креативную экономику, а не наоборот, из чего понятно, что творческий труд распространён куда шире, чем отдельные очаги креативных индустрий (напомним, что на данный момент креативная экономика в среднем по миру составляет лишь около 3% от ВВП⁷, а производимый совокупный продукт творческих профессионалов интуитивно существенно больше).

Во-вторых, само понимание креативной экономики и индустрий тем больше отдаляется от первоначального определения творчества, чем больше мы переходим от теории к практике. В среднем к креативным индустриям относят «рекламу и маркетинг, архитектуру, ремёсла, дизайн промышленный и графический, создание моделей одежды, кинематографию, ТВ, видео, радио и фотографию, разработку ПО, сервисов, приложений, игр, издательское дело и прессу, музеи, галереи, библиотеки, музыку, театр и искусство»⁸. Интересно, что такие крупные сферы с преимущественно творческим содержанием труда, как

⁷ Creative Economy Outlook 2022 // UNCTAD: [website]. URL: <https://unctad.org/publication/creative-economy-outlook-2022> (дата обращения: 12.03.2024).

⁸ Creative industries Economic Estimates January 2015 // Department of Culture Media and Sport: [website]. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/394668/Creative_Industries_Economic_Estimates_-_January_2015.pdf (дата обращения: 11.03.2024).

наука, медицина и образование либо вообще не входят в креативную экономику, либо включаются опосредованно.

Возникает ощущение искусственности происходящей реализации креативного потенциала стран: вместо стимулирования и ускорения развития существующих творческих профессиональных областей и инновационных предприятий (и создания новых), создаются «парники» с активным налаживанием креативного производства путем привлечения инвестиций и возвращивания под себя творческих работников, а за их пределами – нетворческая пустыня, которая не входит в статистику. Первоначальная идея развития творческого труда⁹ в некоторой степени искажается при переходе к стратегиям развития креативной экономики: акцент смещается с значимости социально-экономического развития на коммерциализацию креативного потенциала, прибыльность креативного производства. Таким образом, оценка «креативного класса» как количество занятых в креативной экономике имеет значимое расхождение с численностью «креативного класса» в целом.

Второй метод оценивания «креативного класса» разработан Р. Флоридой и широко применяется в исследованиях данной предметной области (включая статистический сборник Creative Class Group). Преимущество данного метода заключается в максимальном приближении методологии расчёта к реальности: «креативный класс» оценивается как процент занятых в творческих профессиях от занятых или от населения в целом.

У данного метода есть два серьёзных ограничения. Самый частый вопрос критиков данного подхода – по какому критерию отделять творческие профессии от не творческих. Критерий довольно простой: большую часть рабочего времени составляет именно креативная, а не рутинная деятельность. Однако объективное использование данного критерия практически невозможно, поскольку исследователи не могут оценить рабочий день каждого работника, а лишь на основании содержания труда целой профессии делают предположение о её креативности. Выходит, по данной методике мы получаем скорее численность творческого потенциала страны, а не объективную оценку сформировавшегося «креативного класса» (причём это справедливо для статистики по всем странам).

Дело усложняется тем, что практически ни одна страна в мире не даёт статистику по занятос-

⁹ Выводы основаны на авторском определении творческого труда: «Творческий труд – это (1) всеобщий, (2) созидательный труд, направленный на (3) создание нового общественно значимого блага или отношения (4) на основе самомотивации». Подробнее о выведении и аргументации категории см. [27].

ти по профессиям – только по профессиональным областям или группам. Выходит, при подсчёте в «креативный класс» попадают не только «лишние» работники в рамках какой-то специальности, но и целые профессии внутри профессиональной группы, которую относят к креативным.

Третий метод, основанный на учёте креативных работников по профессиям, с одной стороны, отсекает главное ограничение предыдущего метода, тем не менее, основная проблема кроется в релевантности предоставляемых данных. К сожалению, и КОУЖ, и РМЭЗ не релевантны по регионам, что не позволяет нам экстраполировать процент «креативного класса», посчитанный на базе данных опросов, на всю страну в целом.

Таким образом, мы делаем вывод, что в случае фокусировки исследования на оценке «креатив-

ного класса» в целом, его структуры, динамики и межстрановом сравнении, следует остановиться на методе Р. Флориды и его соавторов с использованием данных государственных статистических служб по профессиональным областям.

Ниже будет представлен ряд расчётов по России и по миру в целом. Он основан на данных трёх статистических баз – Росстата, статистической базы Международной организации труда (ILOSTAT) и статистическом сборнике Creative Class Group.

Противоречия развития

Перейдём к непосредственному анализу численности и развития «креативного класса». На данный момент во всех развитых странах доля креативных профессионалов от общего числа занятых приблизилась к 40% (см. рисунок 2).

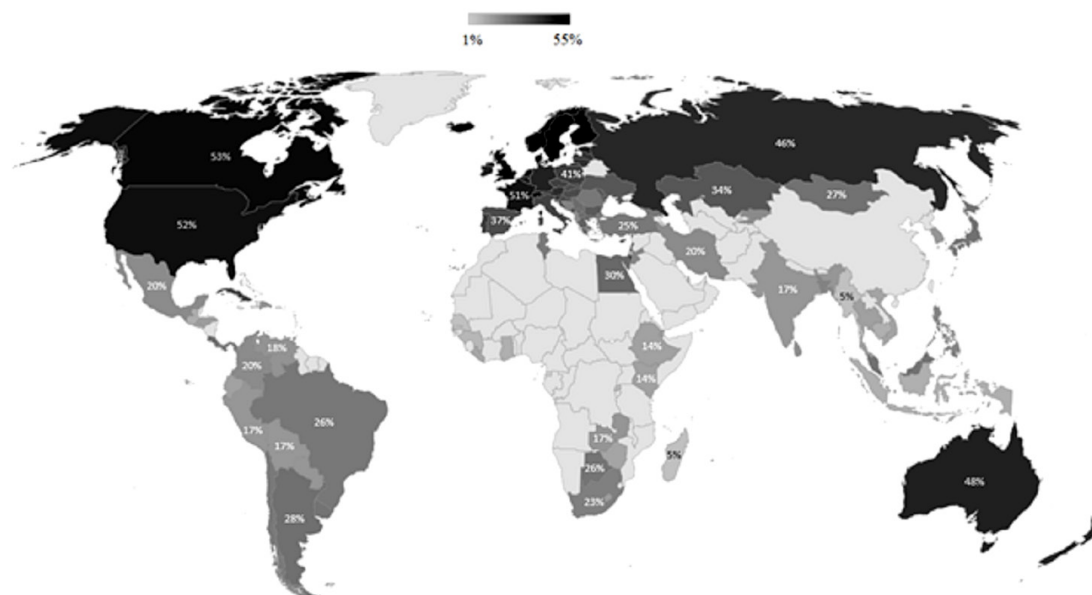


Рисунок 2. Доля «креативного класса» среди занятых по странам (1%–55%), 2022 г.
Picture 2. Share of the «Creative Class» among the Employed by Country (1%–55%), 2022

Источник: составлено автором на основе данных *Employment by Occupation* и *Creative Class Group*.

Страны, представленные наиболее светлым цветом, не предоставляют статистики, соответствующей унифицированным кодировкам профессий, что не позволяет оценить работников творческого труда. Лидерами по доле «креативного класса» стабильно на протяжении десятилетий являются Великобритания, Люксембург, Норвегия, Швеция, Исландия, Дания, Финляндия, Син-

гапур. Особый научный интерес вызывает статистика Китая (она традиционно не доступна), и по суммарному анализу ряда исследований (указанные ранее статистические базы, а также [10]) можно сделать предположение о примерно 25%-ой доле креативных профессионалов от занятых, что ставит страну на уровень с развивающимися экономиками.

Напомним, что говорилось ранее о погрешности расчёта из-за предоставления статистики по профессиональным группам, а не профессиям: представленная оценка является завышенной, причём чем выше доля «креативного класса», тем

¹⁰ Employment by Occupation // International Labour Organization (ILOSTAT): [website]. URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer45/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_OC2_NB_A (дата обращения 28.09.2023); Creative Class Group: [website]. URL: <https://creativeclass.com/research-reports/> (дата обращения: 26.09.2023)

выше расхождение с реальностью. Например, при пересчёте по России занятых в творческих профессиях по данным Росстата и РМЭЗ получилось, что доля креативных работников составляет 38% (против 46% по данным Международной организации труда), то есть расхождения по различным оценкам может доходить до 10 п.п. (в сторону уменьшения от представленных на рисунке 2 данных). Тем не менее, для первичной оценки размера и распределения «креативного класса» по миру метод является удовлетворительным, а также имеет минимальное расхождение с расчётами индекса креативности Р. Флориды.

Разрыв в доле креативных профессионалов между периферийными странами и центром составляет 1,5–2 раза, причём учитывая миграционные процессы, главным образом интеллектуальную миграцию, данный разрыв будет возрастать со временем.

Анализируя динамику «креативного класса» во времени (см. рисунок 3), можно заметить, что она имеет положительный тренд вне зависимости от уровня развития страны и наличия в нём экономической политики по развитию креативной экономики.

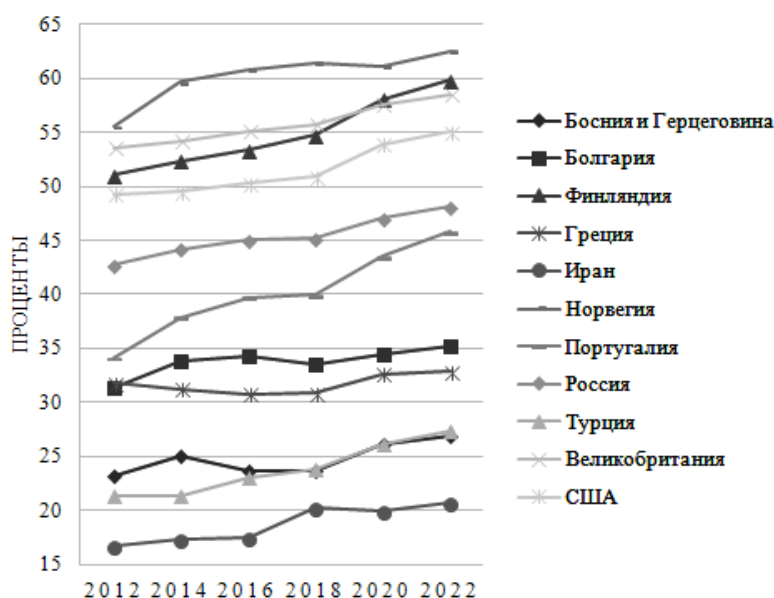


Рисунок 3. Доля «креативного класса» в процентах от занятых с 2012 по 2022 гг.
Figure 3. Share of the «Creative Class» as a Percentage of the Employed from 2012 to 2022

Источник: составлено автором на основе данных *Employment by Occupation*.¹¹

Страны выбраны практически случайным образом с целью демонстрации тенденций развития в разных типах экономик. Наличие отрицательного тренда – редкое исключение, которое не длится дольше нескольких лет. В связи с этим можно заключить, что развитие творческого труда есть объективный исторический процесс, обусловленный нормальным характером развития производительных сил общества. Его можно ускорить посредством соответствующей экономической политики (об этом речь пойдет далее), однако невозможно его остановить или обратить вспять даже в странах с глубокими социально-экономическими противоречиями. В среднем по миру за рассматриваемый период «креативный класс» вырос на 4,8 п.п., ежегодно темп роста составлял в среднем 2,2%.

¹¹ *Employment by Occupation* // International Labour Organization (ILOSTAT): [website]. URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer45/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_OC2_NB_A (дата обращения: 28.09.2023);

Наблюдая за мировой экономической картой, на первый взгляд может показаться, что размер и влияние «креативного класса» находятся в непосредственной связи с уровнем экономического развития страны. Этот вывод кажется логичным, ведь преуспевающие экономики, казалось бы, предоставляют лучшие условия для развития креативности, инноваций и предпринимательства. Однако более тщательный анализ показывает, что взаимосвязь между экономическим развитием и долей «креативного класса» в обществе не так уж и однозначна.

Обратимся к нескольким индикаторам качества экономического развития (ВВП на душу населения по паритету покупательной способности, индекс человеческого развития) и проранжируем их по данным показателям, добавив рейтинг по «креативному классу» (см. таблицу 1).

Creative Class Group: [website]. URL: <https://creativeclass.com/research-reports/> (дата обращения: 26.09.2023)

Таблица 1

Рейтинг стран по ВВП на душу населения, доле креативного класса и индексу человеческого развития за 2021–2022 гг.

Table 1

Rating of Countries by GDP per Capita, PPP, Share of the Creative Class and Human Development Index, 2021–2022

Страна	Рейтинг по ВВП на душу населения по ППС (2022)	Рейтинг по доле креативного класса (2021)	Рейтинг по индексу человеческого развития (2022)
Люксембург	1	2	17
Сингапур	2	8	12
Ирландия	3	16	8
Норвегия	4	3	2
Катар	5	89	42
ОАЭ	6	нет данных	26
Швейцария	7	11	1
США	8	12	21
Дания	9	6	6
Нидерланды	10	9	10
*Россия	54	21	52

Источник: составлено автором на основе данных *Employment by Occupation* и *GDP per capita (current US\$)*¹².

В таблице представлены 10 лидеров по ВВП на душу населения по ППС и их места по развитию человеческого и творческого потенциала. Простое ранжирование позволяет на базовом уровне продемонстрировать качественный разрыв между экономическим ростом и социально-экономическим развитием, а также косвенно показать разницу между развитием человеческого потенциала и его реализацией в творческом труде (подробнее см., например, [2; 10]). Высокое положение страны на мировой арене и уровень её экономического развития не залог формирования наиболее благоприятных условий для развития человеческого потенциала.

Если «креативный класс» во всех странах имеет положительную динамику (а ряд развитых стран – Великобритания, Ирландия, США и т.д. – проводит дополнительную политику, стимулирующую развитие), а исследования показывают значимое положительное влияние роста креативных профессионалов на различные социально-экономические показатели, то почему большая доля творческих профессионалов далеко не во всех странах даёт необходимый результат?

Можно сделать предположение, что между количественным и качественным развитием «кре-

ативного класса» нельзя ставить знак равенства. В начале работы мы говорили о том, что «креативный класс» включает в себя и профессии творческого содержания труда, и креатоподобные. Соответственно, если рост «креативного класса» на определённом временном промежутке обусловлен увеличением последней группы, то прирост креативных профессионалов может дать эффект в качестве роста ВВП, но не социально-экономического развития.

Например, если рассматривать временной период с 2018 по 2021 гг. в России (см. рисунок 4), то можно отметить, что при совокупном росте «креативного класса» количество работников в области исследований и разработок, здравоохранения, образования и управления сокращалось. Рост поддерживался преимущественно сотрудниками сферы бизнеса и администрирования, а также сферы ИТ. К настоящему моменту мы можем наблюдать улучшение с содержательной точки зрения.

Выходит, стагнация развития творческого потенциала может происходить и на фоне количественного роста при наличии сдерживающих факторов. И если уровень производительных сил создаёт острую необходимость роста «креативного класса», то некоторые условия современного этапа развития капитализма в целом и социально-экономических противоречий России в частности способны производить тормозящий эффект.

¹² Employment by Occupation // International Labour Organization (ILOSTAT): [website]. URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer45/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_OC2_NB_A (дата обращения: 28.01.2024); GDP per capita (current US\$) // World bank: [website]. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?end=2019&start=2019> (дата обращения: 01.01.2024)

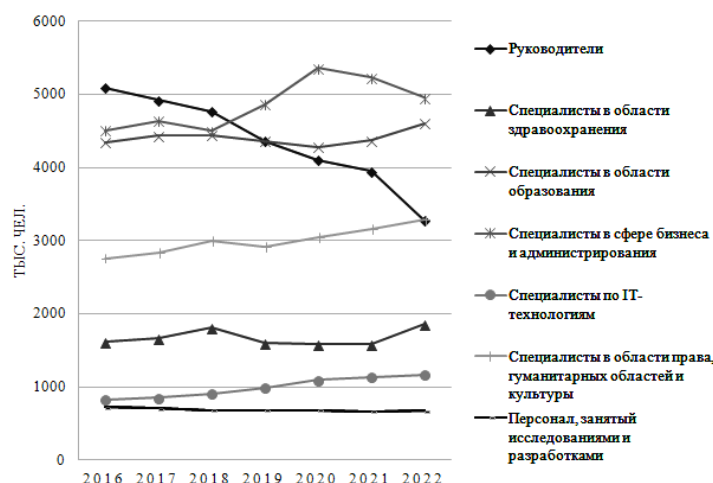


Рисунок 4. Изменение численности занятых среди специалистов высшего уровня квалификации в России в 2016–2022 гг.

Figure 4. Change in the Number of Employees among Highly Qualified Specialists in Russia in 2016–2022

Источник: составлено автором на основе данных Росстата.¹³

Предлагаем классифицировать факторы, сдерживающие развитие «креативного класса», по характеру и природе их действия применительно к специфике российской экономики (см. таблицу 2).

Таблица 2

Классификация факторов, сдерживающих развитие «креативного класса»

Table 2

Classification of Factors Slowing the Development of the “Creative Class”

Количественные факторы	Качественные факторы
1. Интеллектуальная миграция (как внутри России, так и международная эмиграция) 2. Отрицательный прирост населения	Экономические
	1. Прекарная занятость (часть креативных вакансий лежит в поле прекарной занятости, что ухудшает условия труда и зачастую занижает статистику по творческому труду) 2. Дестабилизация и деструкция системы образования и здравоохранения (менеджеризация, финансиализация, бюрократизация и т.д.) 3. Стратегия развития науки (снижение уровня финансирования, несогласованность целей и результатов, отсутствие реализации результатов, отток и постепенная деградация научных коллективов и т.д.) 4. Эпизодическое стимулирование спроса на креативную продукцию со стороны государства и спорадическое стимулирование её предложения (Сколково, Роснано, мегагранты, а в настоящий момент – креативные индустрии) 5. Эксплуатация творческого труда
	Культурные
	1. Демонстративное потребление (стимулирование товарного фетишизма и демонстративного потребления создаёт спрос на продукцию креативных профессий, стимулируя качественную стагнацию «креативного класса» 2. Расширение начальной культуры в противовес элитарной ¹⁴

Источник: составлено автором на основании собственных исследований.¹⁵

¹³ Занятое население в возрасте 15–72 лет по полу и группам занятий на основной работе в 2016–2022 гг. (в соответствии с ОКЗ ОК 010-2014) // Росстат: [сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 11.02.2024).

¹⁴ Рассмотрение культурного капитала в двух формах – элитарной и начальной – можно найти в социологических исследованиях (см., например, [18; 22]). «Начальная» или массовая культура» часто ассоциируется с широко распространёнными, коммерциализованными формами культурного производства, которые ориентированы на массового потребителя и могут включать в себя популярную музыку, телевидение, кино и другие формы развлечений. Эти культурные произведения часто представляют собой смесь стандартизированных и сериализованных продуктов, созданных с целью достижения максимального коммерческого успеха. «Элитарная» культура, напротив, обычно относится к более высоким, изысканным формам культурного выражения, которые требуют определённого уровня образованности или искусствоведческого образования для их полного восприятия. Примеры элитарной культуры включают классическую музыку, определённые формы визуального искусства, высокую литературу и так далее.

¹⁵ Степанова Т.Д. Экономические основания формирования креативного класса: диссертация на соискание учёной степени кандидата экономических наук: 52.10.00 / Степанова Тамара Дмитриевна; науч. рук. А.В. Бузгалин; МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва. 2022. 115 с.

Таким образом, акцент на развитии креативного мышления работника с целью увеличения количества творческих профессионалов в рамках креативных индустрий – это неполная стратегия, не гарантирующая ожидаемого прироста ВВП и тем более социально-экономического развития для страны в целом.

Эксплуатация творческого труда

Из всех перечисленных сдерживающих факторов отдельно стоит остановиться на эксплуатации труда, так как данный феномен практически не обсуждается в научном сообществе применительно к творческому труду, а если и обсуждается, то создаёт некоторое искажение действительности.

Существует точка зрения, что современный этап развития экономики характеризуется постепенным вытеснением материального труда творчеством, и происходит снятие отчуждения. В. Иноземцев пишет, что, во-первых, постепенно исчезает классовая борьба, поскольку часть креативных работников-предприниматели, а часть – наёмные работники, а во-вторых, на первое место выходит нематериальное вознаграждение за труд, а именно – удовлетворение потребности в творческом созидании, самовыражении, что означает преодоление эксплуатации [23]. З.Р. Хабибуллина также добавляет, что творческий работник обладает переговорной силой, сравнимой с капиталистом, поскольку креативный профессионал уже не оказывается в положении легко заменяемого и относительно дешевого трудового ресурса [8].

В противовес этой позитивной позиции ряд авторов [5; 6, с. 168; 24, с. 207; 25, с. 56] отмечает, что именно повышенная вовлечённость и осознаваемая потребность в труде креативных профессионалов как раз и является лазейкой для усиления эксплуатации, более того, в случае творческого труда эксплуатация приобретает новые формы. Правда, никто не уточняет, о чём конкретно идёт речь.

В действительности удовлетворение от труда действительно дополняет вознаграждение за труд, однако не вытесняет эксплуатацию. Мы по-прежнему имеем дело с отчуждением прибавочной стоимости, причём норма прибавочной стоимости в креативных отраслях даже выше, чем у «классического работника», поскольку заработная плата творческого работника превышает заработную плату других работников не в той же пропорции, в которой прибыльность креативной продукции выше, чем в других отраслях. Например, Д. Уилсон и Р. Кейл посчитали, что в США в некоторых отраслях мог наблюдаться рост производительности труда на 83%, а заработная плата росла только на 13% [21]. А в исследовании факторов

повышения продуктивности труда по Европе был показан следующий разброс: заработные платы в креативных индустриях выше средних в частном секторе на 30–45% (в разных странах), а производительность труда выше на 70–300%, соответственно [26]. Но это не самое главное.

Существует тезис о неотчуждаемости продукта интеллектуальной собственности. В случае творческого труда специфической формой эксплуатации является именно отчуждение интеллектуальной собственности и последующей интеллектуальной ренты. Несмотря на то, что информация, знания по своей природе неотчуждаемы от носителя, институт интеллектуальной собственности позволяет искусственным образом преодолеть этот барьер. В результате, как правило, творческий работник не имеет права на использование своей разработки вне компании, на определение судьбы своего продукта (например, распространить важное лекарство по всему миру по низкой цене для спасения жизней), на его использование после увольнения, а также на полноценную прибыль от дальнейших продаж и т.д.

Таким образом, по своей природе творческий труд действительно располагает к снятию феномена эксплуатации: если индустриальный рабочий заинтересован продавать свою рабочую силу за деньги, то творческий – «за интерес»; результат труда в первом случае отчуждается, во втором – и средства труда, и создаваемые блага являются всеобщим достоянием человечества, стало быть, неотчуждаемы. Однако реализация креативного труда при капитализме изменяет, искажает сущность творчества в соответствии с производственными отношениями данного способа производства.

Помимо всего выше сказанного, проблема осложняется существенным дисбалансом теории и практики. Исследования творческого труда и «креативного класса», развитие креативной экономики, человеческого потенциала, стимулирование исследований и разработок – всё это создало отдельные, слабо связанные кластеры, причём речь не только о российской экономике, а о мире в целом. Даже если сфокусировать внимание на родине исследований «креативного класса» – США – и креативных индустрий – Великобритании, то можно увидеть, что многолетняя (около 30 лет) история наработок в отношении распределения, предпочтений, производительности и заработных плат работников творческого труда получила отклик в государственных стратегиях креативной экономики, развитие которой идёт преимущественно через стимулы и особые условия для креативного бизнеса. Вопрос соответствия заработ-

ных плат производительности труда и проблема эксплуатации интеллектуальной собственности креативных работников вообще не рассматриваются. Российская экономическая политика, в свою очередь, лишь импортировала основные термины и принципы развития креативных индустрий по образцу западных государств.

Заключение

Предметная область, связанная с изучением тенденций развития «креативного класса», появилась на основании объективных причин развития производительных сил до стадии постепенного вытеснения классического индустриального труда творческим, однако данный переход происходит в рамках позднего этапа капитализма и сопряжён с рядом объективных противоречий (выявление которых было основной целью данной работы). Приведём краткое обобщение основных из них.

Во-первых, «креативному классу» характерен неравный уровень развития между странами. Это обусловлено разным уровнем развития производительных сил, а также дополнительно усугубляется интеллектуальной миграцией из периферии в центр. Страны центра становятся не только местом концентрации капитала, но и творческого потенциала.

Обозначение группы креативных профессионалов как класса преждевременно, т.к. происходящая (возможно) трансформация социально-экономической стратификации ещё не завершилась, и, с экономической точки зрения, новая классовая структура не сформирована (имеет смысл говорить лишь о протоклассах). «Креативный класс» на данный момент состоит из работников, имеющих разное (и даже противоположное) отношение к средствам производства, а следовательно, и разнонаправленные экономические интересы. Развитие данной группы работников в рамках капиталистического способа производства на данном этапе делает невозможным объединение их в экономический класс.

В настоящий момент не существует единой унифицированной методологии подсчёта «креативного класса», которая бы объективно отражала реальность. Предлагаемая научным сообществом статистика представляет потенциальное, а не реальное количество креативных работников с определённым завышением показателя. Помимо этого, количественный учёт имеет непреодолимое на данный момент ограничение в виде отсутствия необходимых данных в мировых статистических базах.

Количественное развитие «креативного класса», на которое делается акцент в экономической политике стран, не предопределяет качественного развития: это коррелированные, но не полностью однонаправленные процессы. Развитие творческого труда (как более производительного) есть закономерное следствие развития производительных сил, которое приводит к объективному, не требующему дополнительных вмешательств, количественному росту работников креативного труда. Тем не менее, развитие творческого труда непосредственно в условиях капиталистического способа производства сопровождается естественным стремлением капиталиста к максимизации прибыли, что приводит к искажению творчества, порождению креатоподобного труда, смещению акцента экономической политики с общественной значимости на преумножение выгоды от креативности. Таким образом, развитие творческого труда является следствием и стимулом развития производительных сил, с одной стороны, и создаёт противоречия и ограничения своего развития с другой.

Кроме того, при капиталистическом способе производства, который предопределяет стремление к полной спецификации прав собственности и защите интеллектуальной собственности, развитие творческого труда не снимает отчуждение прибавочной стоимости и порождает новую форму эксплуатации – отчуждение продуктов творческой деятельности и интеллектуальной ренты.

Список литературы

1. Currid-Halkett E., Stolarick K. Baptism by Fire: Did the Creative Class Generate Economic Growth during the Crisis? // *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*. 2013. Vol. 6. No. 1. P. 55–69. <https://doi.org/10.1093/cjres/rss021>
2. Florida R., Mellander C., Stolarick K. Inside the Black Box of Regional Development—Human Capital, the Creative Class and Tolerance // *Journal of economic geography*. 2008. Vol. 8. No. 5. P. 615–649. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbn023>
3. Łuczaj K., Leonowicz-Bukala I., Kurek-Ochmańska O. Creative Class in the Borderlands? The Case of Commuting Scholars in Poland // *Creativity Studies*. 2022. Vol. 15. No. 1. P. 246–262. <https://doi.org/10.3846/cs.2022.12289>
4. Stolarick K., Currid-Halkett E. Creativity and the Crisis: the Impact of Creative Workers on Regional Unemployment // *Cities*. 2013. Vol. 33. P. 5–14. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2012.05.017>
5. Лаццарато М. Предприятие и неомонадология // *Логос*. 2007. № 4(61). С. 168–197.

6. Григорова Я.В. Новые формы отчуждения творческого труда в постиндустриальном обществе // Альтернативы. 2012. № 1. С. 162–168. EDN YUMHPL
7. Бузгалин А.В., Колганов А.И. Трансформации социальной структуры позднего капитализма: от пролетариата и буржуазии к прекариату и креативному классу? // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 18–28. <https://doi.org/10.31857/S013216250003744-1> EDN ZAKHZZ
8. Хабибуллина З.Р. Творческий труд: специфика, динамика развития и характеристика системной трансформации // Экономическая наука современной России. 2020. № 1 (88). С. 32–40. [https://doi.org/10.33293/1609-1442-2020-1\(88\)-32-40](https://doi.org/10.33293/1609-1442-2020-1(88)-32-40) EDN JGSTQP
9. Ikegaya M., Debbage K. The Geography of the Super Creative Class in the Greater Tokyo Area: Place of Work and Place of Residence // City, Culture and Society. 2023. Vol. 33(100516). <https://doi.org/10.1016/j.ccs.2023.100516>
10. Liang S., Wang Q. Cultural and Creative Industries and Urban (re)development in China // Journal of Planning Literature. 2020. Vol. 35. No. 1. P. 54–70. <https://doi.org/10.1177/0885412219898290>
11. Cattivelli V., Stawinoga A. E. Localisation and Determinants of the Creative Class in the Peri-urban Areas. The Case of Northern Italy // City, Culture and Society. 2023. Vol. 33(100517).
12. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / пер. с англ. А. Константинов. М.: АСТ, 2011. 430 с. ISBN 978-5-905102-17-2
13. Martin R. Florida R., Pogue M., et al. Creativity, Clusters and the Competitive Advantage of Cities // Competitiveness Review. 2015. Vol. 25. No. 5. P. 482–496. <https://doi.org/10.1108/CR-07-2015-0069>
14. Шедяков В.Е. Творческий труд – средство преодоления отчуждения / Деятельность: философский и психологический аспекты / Под ред. В.Н. Сагатовского. 1988. С. 64–66.
15. Goldthorpe J.H., Llewellyn C., Clive P. Social Mobility and Class Structure in Modern Britain. 2nd ed. Oxford: Clarendon Press, 1987. 398 p. ISBN 9780198272854
16. Wright E.O. Classes. London: Verso, 1985. 360 p. ISBN 978-1-78168-921-9
17. Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies / ed. by G. Esping-Andersen. London: SAGE Publications Ltd, 1996. 288 p. <https://doi.org/10.4135/9781446216941>
18. Savage M., Devine F., Cunningham N., et al. A New Model of Social Class? Findings from BBC'S Great British Class Survey Experiment. Sociology. 2013. No. 47(2). P. 219–250. <https://doi.org/10.1177/0038038513481128>
19. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с. ISBN 978-5-91103-209-8
20. Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13. EDN UAXUBZ
21. Wilson D., Keil R. The Real Creative Class // Social and Cultural Geography. 2008. Vol. 9. No. 8. P. 841–847. <https://doi.org/10.1080/14649360802441473>
22. Бурдые П. Различение: социальная критика суждения // Экономическая социология. 2005. Т. 6. № 3. С. 25–48. EDN OYOBXD
23. Иноземцев В.Л. Понятие творчества в современной экономической теории // ПОЛИС. Политические исследования. 1992. № 1–2. С. 178–186.
24. Григорова Я.В. Трансформация труда и новые формы эксплуатации творческой деятельности // Личность. Культура. Общество. 2012. Т. 14. № 3. С. 204–208. EDN PEJAUV
25. Слободская А.В. Прекариат и креативный класс: сравнительный анализ паттернов социальной структуры постиндустриального общества // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2018. № 42. С. 51–59. EDN XRKZPV
26. Voix-Domenech R., Soler-Marco V. Creative Service Industries and Regional Productivity // Papers in Regional Science. 2015. Vol. 96. No. 2. P. 261–279. <https://doi.org/10.1111/pirs.12187>
27. Степанова Т.Д. Креативный класс в период коронакризиса // Инновации и инвестиции. 2021. № 8. С. 26–30. EDN GPYXGI

Информация об авторе:

Тамара Дмитриевна Степанова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, сектор политики занятости и социально-трудовых отношений, Институт экономики Российской академии наук (SPIN-код: 3177-7714) (РИНЦ Author ID: 388518277)
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 16.03.2024; одобрена после рецензирования 18.04.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

1. Currid-Halkett E., Stolarick K. Baptism by Fire: Did the Creative Class Generate Economic Growth during the Crisis? *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*. 2013;6(1):55-69. <https://doi.org/10.1093/cjres/rss021>
2. Florida R., Mellander C., Stolarick K. Inside the Black Box of Regional Development—Human Capital, the Creative Class and Tolerance. *Journal of economic geography*. 2008;8(5):615-649. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbn023>
3. Łuczaj K., Leonowicz-Bukała I., Kurek-Ochmańska O. Creative Class in the Borderlands? The Case of Commuting Scholars in Poland. *Creativity Studies*. 2022;15(1):246–262. <https://doi.org/10.3846/cs.2022.12289>
4. Stolarick K., Currid-Halkett E. Creativity and the Crisis: the Impact of Creative Workers on Regional Unemployment. *Cities*. 2013;33:5-14. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2012.05.017>
5. Lazzarato M. Enterprise and Neomonadology. *Logos*. 2007;(4(61):168-197. (In Russ.)

6. Grigorova Y.V. Novye formy otchuzhdeniya tvorcheskogo truda v postindustrial'nom obshchestve. *Al'ternativy*. 2012;(1): 162-168. (In Russ.)
7. Buzgalin A.V., Kolganov A.I. Transformations of the Social Structure of Late Capitalism: from the Proletariat and Bourgeoisie to the Precariat and the Creative Class? *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2019;(1):18-28. <https://doi.org/10.31857/S013216250003744-1> (In Russ.)
8. Khabibullina Z.R. Creative Labor: Distinctive Aspects, Dynamics of Development and Characteristics of System Transformation. *Ehkonomicheskaya nauka sovremennoi Rossii=Economics of Contemporary Russia*. 2020;(1(88)):32-40. [https://doi.org/10.33293/1609-1442-2020-1\(88\)-32-40](https://doi.org/10.33293/1609-1442-2020-1(88)-32-40) (In Russ.)
9. Ikegaya M., Debbage K. The Geography of the Super Creative Class in the Greater Tokyo Area: Place of Work and Place of Residence. *City, Culture and Society*. 2023;33(100516). <https://doi.org/10.1016/j.ccs.2023.100516>
10. Liang S., Wang Q. Cultural and Creative Industries and Urban (re)development in China. *Journal of Planning Literature*. 2020;35(1):54-70. <https://doi.org/10.1177/0885412219898290>
11. Cattivelli V., Stawinoga A. E. Localisation and Determinants of the Creative Class in the Peri-urban Areas. The Case of Northern Italy. *City, Culture and Society*. 2023;33(100517).
12. Florida R. Creative Class: People Who Change the Future. Trans. from English A. Konstantinov. Moscow: AST; 2011. 430 p. ISBN 978-5-905102-17-2 (In Russ.)
13. Martin R., Florida R., Pogue M., et al. Creativity, Clusters and the Competitive Advantage of Cities. *Competitiveness Review*. 2015;25(5):482-496. <https://doi.org/10.1108/CR-07-2015-0069>
14. Shedyakov V.E. Tvorcheskij trud – sredstvo preodoleniya otchuzhdeniya. In: Sagatovskij V.N. (ed.) *Deyatel'nost': filosofskii i psikhologicheskii aspekty*; 1988. P. 64-66. (In Russ.)
15. Goldthorpe J.H., Llewellyn C., Clive P. Social Mobility and Class Structure in Modern Britain. 2nd ed. Oxford: Clarendon Press; 1987. 398 p. ISBN 9780198272854
16. Wright E.O. *Classes*. London: Verso; 1985. 360 p. ISBN 978-1-78168-921-9
17. Esping-Andersen G. (ed.). *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*. London: SAGE Publications Ltd; 1996. 288 p. <https://doi.org/10.4135/9781446216941>
18. Savage M., Devine F., Cunningham N., et al. A New Model of Social Class? Findings from BBC'S Great British Class Survey Experiment. *Sociology*. 2013;(47(2)):219-250. <https://doi.org/10.1177/00380385134811282013>
19. Standing G. Precariat: a New Dangerous Class. Moscow: Ad Marginem Press; 2014. 328 p. ISBN 978-5-91103-209-8 (In Russ.)
20. Toshchenko Zh.T. Precariat – a New Social Class. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2015;(6):3-13. (In Russ.)
21. Wilson D., Keil R. The Real Creative Class. *Social and Cultural Geography*. 2008;9(8):841-847. <https://doi.org/10.1080/14649360802441473>
22. Bourdieu P. Distinction: Social Criticism of Judgment. *Ehkonomicheskaya sotsiologiya=Economic sociology*. 2005;6(3):25-48. (In Russ.)
23. Inozemtsev V.L. The Concept of Creativity in Modern Economic Theory. *POLIS. Politicheskie issledovaniya=Polis. Political Studies*. 1992;(1-2):178-186. (In Russ.)
24. Grigorova Y.V. Transformation of Labor and New Forms of Exploitation of Creative Activity. *Lichnost'. Kul'tura. Obshchestvo*. 2012;14(3):204-208. (In Russ.)
25. Slobodskaya A.V. The precariat and the creative class: a comparative analysis of the social structure patterns of a post-industrial society. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya=Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*. 2018;(42):51-59. (In Russ.)
26. Boix-Domenech R., Soler-Marco V. Creative Service Industries and Regional Productivity. *Papers in Regional Science*. 2015; 96(2):261-279. <https://doi.org/10.1111/pirs.12187>
27. Stepanova T.D. Creative Class during the Coronavirus Crisis. *Innovatsii i investitsii*. 2021;(8):26-30. (In Russ.)

Information about the author:

Tamara D. Stepanova – PhD in Economics, Senior Researcher, Sector of Employment Policy and Social and Labor Relations, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (SPIN-code: 3177-7714) (РИНЦ Author ID: 388518277)
The author declares no conflict of interest.

The article was submitted 16.03.2024; approved after reviewing 18.04.2024; accepted for publication 09.06.2024.



Оригинальная статья

УДК 331

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_5_196_210

EDN FPPXUQ

Дестандартизация занятости: вызов или решение?¹

Вячеслав Николаевич Бобков^{1,2}, Олеся Васильевна Вередюк³

¹ Институт экономики РАН, Москва, Россия
(bobkovvn@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>)

² Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

³ Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
(o.veredyuk@spbu.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>)

Аннотация

Статья посвящена оценке текущего научного представления экономистов о дестандартизации занятости в аспекте «вызов – решение». Данными для анализа послужили полученные авторами статьи материалы от спикеров, презентовавших результаты своих научных исследований на академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение» 22 февраля 2024 г. в рамках VIII Санкт-Петербургского международного форума труда. В исследовании проверялась гипотеза о том, что научное представление о дестандартизации занятости в дихотомии «вызов – решение» носит сбалансированный характер и отражает как проблемные моменты, связанные с её распространением, так и ответы, которые она даёт, на существующие проблемные вопросы. Для проверки гипотезы сделан анализ представленных спикерами оригинальных текстов, включая резолютивную часть, и их классификация на предмет выявления точек зрения (оценочных установок). Экономистами-участниками дискуссии затронуты различные значимые аспекты дестандартизации занятости такие, как изменения качественных характеристик занятости; реакция занятости на дефицит рабочей силы; масштабы и уровень доходов при неустойчивой занятости; связь качества занятости и трудовой мобильности; качество занятости различных групп населения. Выявлено наличие оценочных установок экономистов-участников дискуссии с преобладающим отношением к дестандартизации занятости скорее как к проблеме, требующей соответствующего регулирования.

Ключевые слова: занятость, дестандартизация занятости, качество занятости, неустойчивая занятость, доходы от занятости, удовлетворённость занятостью, форум труда, научный дискурс

Для цитирования: Бобков В.Н., Вередюк О.В. Дестандартизация занятости: вызов или решение? // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 196–210. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_5_196_210 EDN FPPXUQ



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_5_196_210

De-Standardisation of Employment: Challenge or Solution?

Vyacheslav N. Bobkov^{1,2}, Olesya V. Veredyuk³

¹ Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
(bobkovvn@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>)

² Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

³ St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia
(o.veredyuk@spbu.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-9862-633X>)

Abstract

The article is devoted to the assessment of the current view of theoretical economists on employment de-standardization in the «challenge – solution» aspect. We obtained the data for the analysis from the speakers who presented the scientific research results at the academic discussion «Employment de-standardization: challenge or solution» on February 22, 2024 held during the VIII St. Petersburg International Labour Forum. We test the hypothesis that the scientific view on employment de-standardization as a dichotomy «challenge – solution» has a balanced character and reflects both the problematic aspects associated with its spread and the answers it provides to existing issues. To test the hypothesis, we analyse the original texts presented by the speakers, including the resolution part and then classify them to identify the viewpoints (evaluative attitudes). The participants of the discussion touched upon various significant aspects of employment de-standardization. Among them are qualitative changes in the characteristics of employment within trends in the domestic labour market development; the response of employment to labour shortages; the scale and level of income in precarious employment; the relationship between the quality of employment and labour mobility; the quality of employment of different population groups. We reveal the presence of evaluative attitudes with a prevailing one that perceives employment de-standardization rather as a problem that requires respective regulation.

Keywords: employment, employment de-standardisation, employment quality, precarious employment, employment income, job satisfaction, labour forum, scientific discourse

For citation: Bobkov O.N., Veredyuk O.V. De-Standardisation of Employment: Challenge or Solution?. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):196–210. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_5_196_210 (In Russ.)

¹ По итогам академической дискуссии на VIII Санкт-Петербургском международном форуме труда. Программа Форума труда 2024 // Форум труда: [сайт]. URL: <https://labourforum.ru/programmu/> (дата обращения: 13.03.2024).

Введение

Изменения в сфере занятости (такие как старение и дефицит рабочей силы, цифровизация трудовых процессов, атипичные формы занятости и проч.), с которыми сталкиваются сегодня многие страны мира, в том числе Россия, сопряжены с новыми сложностями и решениями. При этом может оказываться так, что то, что для одних акторов представляется решением, одновременно создаёт определённые сложности для других. В этой связи важна позиция, которую занимают эксперты, в том числе из академической среды, поскольку рекомендации их исследований часто направлены на лиц, занимающихся регулированием данных изменений и их последствий. Обсудить свою позицию в отношении тех или иных изменений исследователям позволяет формат академической дискуссии. В данной статье кейсом для анализа выступает академическая дискуссия в рамках VIII Санкт-Петербургского международного форума труда (далее – Форум труда) 22 февраля 2024 г.

Цель статьи состоит в оценке текущего научного представления экономистов о дестандартизации занятости в аспекте «вызов–решение» на данных, полученных по итогам академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение». Задачи, которые решались авторами, включали: 1) изучение позиций докладчиков по рассматриваемой проблеме и выявление ключевых утверждений; 2) формулирование объекта, предмета и гипотезы исследования; 3) систематизацию ключевых утверждений докладов в аспекте «вызов–решение» и оценивание их сбалансированности в современном состоянии дестандартизации занятости в нашей стране; 4) определение методов обработки ключевых утверждений, представленных в докладах; 5) оценивание полученных результатов в аспекте подтверждения/ не подтверждения гипотезы исследования; 6) формулирование основных выводов из состоявшейся академической дискуссии.

Объектом изучения в статье выступает дестандартизация занятости, понимаемая как отход от стандартной модели трудовых отношений, основанных на бессрочном трудовом договоре, работе в режиме стандартного рабочего времени (полный рабочий день, нормальная продолжительность рабочей недели) на территории работодателя с соответствующими правами и гарантиями. *Предметом* изучения является текущее состояние научного представления экономистов о дестандартизации занятости в России в дихотомии «вызов–решение».

Академическая дискуссия по проблемам дестандартизации занятости уже стала тради-

ционной площадкой в рамках Форума труда. В 2024 году в офлайн-формате встретились экономисты-исследователи из Вологды, Москвы, Нижнего Новгорода, Санкт-Петербурга, Уфы. Спикеры представляли такие научные и образовательные учреждения, как Вологодский научный центр Российской академии наук (ВолНЦ РАН), Институт экономики Российской академии наук (ИЭ РАН), Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (МГУ), Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского (ННГУ), Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (РЭУ), Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ). Партнёрами мероприятия выступили Институт экономики РАН и научный Центр экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Авторы статьи были участниками данного мероприятия в ролях модераторов и спикеров. Академическая дискуссия явилась одним из мероприятий, посвящённых 300-летию юбилею СПбГУ, на Форуме труда, организованном Правительством Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургским государственным университетом, Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Содружества Независимых Государств, ЭкспоФорумом-Интернэшнл при поддержке Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России) и Федеральной службы по труду и занятости (Роструд).

Тема академической дискуссии – дестандартизация занятости – органично вписалась в ключевую тему Форума труда этого года: «Труд, занятость, человеческий капитал: новые сложности и решения».

Проверяемая в работе *исследовательская гипотеза* заключается в предположении о том, что научное представление о дестандартизации занятости в дихотомии «вызов–решение» носит сбалансированный характер и отражает как проблемные моменты, связанные с её распространением, так и ответы, которые она даёт, на существующие проблемные вопросы.

Далее в статье представлены основные тезисы академической дискуссии по вопросам дестандартизации занятости, демонстрирующие отношение докладчиков к ней как дихотомии «вызов–решение». После этого описаны данные и методы их анализа. Затем обобщаются полученные результаты с точки зрения проверки выдвинутой гипотезы. Завершается статья выводами.

Дестандартизация занятости: ракурсы оценок

Дестандартизация занятости обсуждалась в рамках академической дискуссии среди эконо-

мистов на Форуме труда с позиций изменения качественных характеристик занятости в контексте трендов развития отечественного рынка труда; реакции занятости на дефицит рабочей силы; масштабов и уровня доходов при неустойчивой занятости; связи качества занятости и трудовой мобильности; качества занятости различных групп населения (городской и сельской молодёжи).

Тренды развития российского рынка труда были обобщены в докладе **Одегова Юрия Геннадьевича**, доктора экономических наук, профессора, главного научного сотрудника и **Павловой Валентины Васильевны**, кандидата экономических наук, доцента, ведущего научного сотрудника, представлявших научную школу «Теория и технологии управления» РЭУ. Отмечено, что с момента принятия федерального закона о занятости 1991 г. прошло более 30 лет. За этот период на рынке труда произошли следующие сдвиги: сократилось число занятых; изменилась структура занятости; выросла дифференциация населения по уровню доходов и оплате труда; возникли новые формы и виды занятости, которые соседствуют с традиционными; увеличился спрос на квалифицированную рабочую силу и работников умственного труда; ускорился процесс появления новых профессий.

Уровень безработицы фиксируется на рекордно низких для страны значениях по данным Росстата: в январе 2024 г. – 2,9 %². По итогам 2022 года, вопреки прогнозам части работодателей, рынок труда в России оставался рынком соискателей. В июне 2022 года замминистра труда и социальной защиты было заявлено, что число официально зарегистрированных на бирже труда составило менее 660 тыс. человек, а количество вакансий – более 1,6 млн.³

Важнейшими трендами 2023 года многие называют изменение структуры спроса на рабочую силу, с одной стороны, вырос спрос на труд, а с другой – на рынке труда наблюдался дефицит предложения. Анализ рынка труда, проведённый hh.ru, показал, что разрыв между числом активных вакансий и количеством резюме кандидатов с рабочими специальностями составляет почти 7 п. п. (20 % и 13 % соответственно). Дефицит кадров, который носит как количественный, так и качественный характер, становится тормозом для развития экономики. В 2023 году ситуация с кадрами стала главным вызовом развития экономики. По итогам первого квартала 2023 года нехватка работников, как следует из опроса Цент-

рального банка Российской Федерации (ЦБ РФ), достигла рекордного уровня с момента начала наблюдения в 1998 году⁴. По данным консалтинговой фирмы «Яков и партнёры»⁵, дефицит кадров в России приведёт к снижению ВВП на 2 % в год.

Есть ли в стране потенциал для решения проблем нехватки рабочей силы (кадрового голода)? По данным Росстата, сохраняются резервы незадействованной рабочей силы, а именно, молодёжи в возрасте до 25 лет и лиц 50 лет и старше, уровень безработицы среди которых в июле 2023 года составил 29 % и 19 % соответственно.

Говоря о дефиците рабочей силы в стране, следует, по мнению докладчиков, особо отметить, что на вопрос, сколько всего и по каким профессиям её не хватает, точного ответа нет ни у кого. По поручению Президента правительство с 2024 года начнёт составлять и выпускать ежегодный прогноз потребности российской экономики в кадрах на пятилетний период в разрезе конкретных регионов, отраслей и профессий. На этой основе необходима разработка программ подготовки квалифицированных рабочих и специалистов на период до 2030 года.

Существенное влияние на функционирование рынка труда оказывает цифровизация через рост востребованности высококвалифицированной рабочей силы, разнообразие видов занятости, в том числе платформенную занятость. Появление удобных платформ поиска заказов и их исполнителей способствует росту числа самозанятых, в том числе оказывающих услуги бизнесу.

Тенденция на рост самозанятости, а вместе с ней платформенной занятости – объективный тренд сферы трудовых отношений в России. По данным Федеральной налоговой службы, ФНС, в 2022 году соответствующий статус имело более 6 млн человек. По данным на середину 2023 года этот показатель достиг 8,1 млн человек⁶.

С принятием нового закона о занятости⁷, ключевая задача которого видится в создании базы для дальнейшего развития нового формата занятости, статус самозанятых и самозанятых, использующих в работе цифровые платформы, отделяется от понятия наёмных работников и

⁴ Мануйлова Анастасия. Работник двадцатипятилетия // Коммерсант. 24 апреля 2023. С. 2.

⁵ Бывшее российское подразделение американской консалтинговой фирмы McKinsey & Company поменяли название весной 2022 года, перейдя в собственность российского менеджмента.

⁶ Вайнберг Н. Новый федеральный закон о занятости населения в РФ: достоинства, недостатки, практическое применение // rb.ru: [сайт]. 14 декабря 2023. URL: <https://rb.ru/opinion/novyy-zakon-o-zanyatosti-naseleniya/?ysclid=ltrfcvig1p694950736> (дата обращения: 18.03.2024).

⁷ Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

² Численность и состав рабочей силы в возрасте 15 лет и старше по Российской Федерации // Росстат: [сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 18.03.2024).

³ Михайлова А. Российский рынок труда // Аргументы недели. 22 июня 2022. № 2. С. 8.

представителей бизнеса. Этот закон решает назревшую проблему регулирования рынка цифровых платформ и самозанятости, вводит эти понятия в систему законодательства России. Он является первым этапом решения вопроса – следующим важным шагом станет принятие закона-спутника, который находится в разработке, где, как ожидается, найдут отражение следующие вопросы: создания обязательного реестра цифровых платформ; ввода цифровыми сервисами рейтинга самозанятых; обязанности для операторов платформы ознакомить платформенного занятого с существенными условиями заказа, в том числе с размером вознаграждения; обязательства для платформ перечислять вознаграждение в определённый срок с момента выполнения заказа; создания операторами платформ условий для добровольного пенсионного и социального страхования платформенных занятых; создания порядка по решению споров между платформами и платформенными занятыми и рассмотрения жалоб. Планируется сформировать совет операторов цифровых платформ и дать возможность создавать объединения платформенных занятых, то есть профсоюзы.

Ренессансу стандартной занятости в промышленности как реакции на дефицит рабочей силы посвятил доклад доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории и методологии ННГУ **Александр Владимирович Золотов**. Внимание было обращено на то, что дестандартизация имеет двоякий характер: с одной стороны, подразумевается прекарнизация – переход от устойчивой занятости с соблюдением трудовых гарантий работников к неустойчивой, без подобных гарантий [1], с другой, – развитие дистанционных форм выполнения трудовых обязанностей [2]. Второй аспект практически не касается промышленных рабочих, так что дестандартизация занятости имеет для них преимущественно негативные последствия.

В обстановке специальной военной операции (СВО) возросла напряжённость производственных программ предприятий оборонно-промышленного комплекса (ОПК), повысилась ответственность их руководства за выполнение оборонзаказа. При таких условиях сокращение численности промышленных рабочих, происшедшее в течение последних трёх десятилетий, приобрело характер их острого дефицита.

Конкуренция между предприятиями за привлечение и удержание рабочих кадров привела к улучшению условий найма последних: заметно ускорился рост зарплаток, опережающий темп инфляции; расширяется номенклатура и становится весомее социальный пакет, предостав-

ляемый рабочим; при острой конкуренции за рабочие кадры теряет смысл использование неформальной занятости, срочных трудовых контрактов, зарплат в «конвертах» – всего того, что составляет признаки нестандартной занятости. Разумеется, в подобной конкуренции есть выигравшие, как правило, это – крупные предприятия, и проигравшие – предприятия из сферы малого бизнеса, которые удерживались на рынке во многом за счёт нестандартной занятости.

Докладчик отметил, что улучшение условий найма промышленных рабочих произошло не по всем параметрам. Для покрытия дефицита рабочих кадров разрешено увеличивать рабочее время работников ОПК сверх нормальной продолжительности. По букве Постановления Правительства РФ⁸ на оборонных предприятиях возможен режим труда 6 дней в неделю по 12 часов. Даже если эта возможность используется не в полной мере, налицо один из параметров дестандартизации занятости – он тем значимее, что вступает в противоречие с необходимостью повышения квалификации рабочих, обучения их передовым технологиям, с требованиями скорейшего освоения нового оборудования и других мер, направленных на преодоление дефицита рабочих кадров. Успешно решить все обозначенные проблемы, как полагает докладчик, можно только при деятельном участии самих рабочих как наиболее заинтересованных экономических субъектов. Следовательно, всё актуальнее становится ренессанс профсоюзов.

Миграционная подвижность российской и иностранной рабочей силы в условиях проведения СВО и дестандартизации занятости затронута в докладе **Игоря Алексеевича Шичкина**, кандидата экономических наук, доцента РЭУ. Он отметил, что в ходе проведения специальной военной операции наблюдается увеличение числа иностранных граждан, прибывающих в Россию с целью трудоустройства. Основу данного потока составляют граждане Узбекистана, Таджикистана и Киргизии⁹. Межрегиональная трудовая миграция российских граждан, в том числе вахтовым методом, находится на неизменном уровне, варьируясь в диапазоне от 2,5 до 3 млн человек. Внутророссийские трудовые мигранты предпочитают

⁸ Постановление Правительства Российской Федерации от 01.08.2022 № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202208050033> (дата обращения: 18.03.2024).

⁹ Статистические сведения по миграционной ситуации // Министерство внутренних дел Российской Федерации: [сайт]. URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics> (дата обращения: 18.02.2024).

для работы преимущественно города-миллионники и нефтегазодобывающие регионы¹⁰.

Ежегодно российские граждане выезжают за рубеж с целью осуществления трудовой деятельности. В странах постсоветского пространства наибольшее число выездов на работу в 2022–2023 гг. зафиксировано в Казахстан, Узбекистан и Литву. В период пандемии наблюдался пик трудовой эмиграции в Южную Осетию. Во 2–3 кварталах 2022 года до принятия в состав России, Луганская и Донецкая народная республики приняли несколько тысяч трудовых мигрантов из России. Помимо россиян на территорию Донбасса приехали мигранты из стран СНГ: в основном это строители из Узбекистана, Таджикистана и Молдовы. По выездам на работу в страны дальнего зарубежья среди россиян в последние годы популярны Турция, Объединенные Арабские Эмираты, Китай, Египет и Сербия. Количество поездок на работу в так называемые «недружественные страны»¹¹ резко сократилось или сошло на нет буквально сразу после начала СВО, во втором квартале 2022 года.

В России неизменно возрастает доля фрилансеров. В ходе частичной мобилизации в России, объявленной 21 сентября 2022 года, существенно выросла доля граждан, выехавших за рубеж. Одни вернулись на родину, другие – по-прежнему работает удалённо, в том числе получив статус цифровых кочевников. Россия занимает 3-ю строчку в мире после США и Великобритании по числу цифровых кочевников: их число насчитывает около 3,5 млн человек¹². Рассматривая ресурсы социальных медиа в качестве источников получения доходов, десятки тысяч людей в России ведут собственные блоги и страницы – это, в том числе жители новых территорий, для которых эта деятельность нередко является единственным источником дохода.

В отличие от пандемии, СВО России на Украине не привела, по расчётам докладчика, к падению темпов миграционной подвижности. Причём это не отразилось ни на внешней, ни на внутренней трудовой мобильности. Вследствие СВО возросли масштабы вынужденной миграции. Люди покидают свои дома в целях обеспечения безопас-

ности. СВО привела к трудовой дискриминации российских трудовых мигрантов в так называемых «недружественных странах». Докладчик зафиксировал поступательную динамику роста дестандартизации занятости российских граждан в части доли фрилансеров, платформенной занятости, числа цифровых кочевников. По мнению докладчика, после восстановления инфраструктуры на новых российских территориях при активной помощи трудовых мигрантов, у людей, там проживающих, появится больше возможностей реализации своего трудового потенциала, в том числе благодаря гибким формам занятости.

Масштабам неустойчивой занятости в России посвятил свой доклад **Вячеслав Николаевич Бобков**, доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, заведующий сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала, ИЭ РАН. Основные результаты, представленные докладчиком, были опубликованы в [3, с. 109–124]. В частности, речь шла об определении масштабов устойчивой занятости (УЗ) и неустойчивой занятости (НЗ) в российской экономике сквозь призму расширенной и традиционной концепций рабочей силы в отдельных сферах труда и в целом по экономике на базе обоснованных и верифицированных объективных индикаторов.

Обоснованные компоненты рабочей силы, способ классификации занятости [4, с. 8–28] и индикаторы НЗ [5, с. 502–520] позволяют, как отметил докладчик, провести измерение масштабов УЗ и НЗ по следующим компонентам рабочей силы: 1) в формальном секторе (организации); 2) в неформальном секторе (физические лица); 3) среди безработных; 4) среди лиц трудоспособного возраста, не входящих в состав рабочей силы, а также в целом по российской экономике.

Докладчик обратил внимание, что исследования и оценивание масштабов НЗ широко распространены за рубежом. В частности, Еврофонд периодически проводит Европейские исследования условий труда¹³. В 4-е исследование (2005 г.) включён компонент изучения НЗ; определены её 8 конструкторов и 11 индикаторов. Подобные исследования проводятся в Италии [6], Венгрии [7], Канаде [8] и целом ряде других стран.

Варианты расчётов совокупных масштабов НЗ в целом в России в 2021 году для расширенной и традиционной концепций рабочей силы показали следующие результаты. Так, при идентификации НЗ в рамках расширенной концепции рабочей силы по варианту, учитывающему мак-

¹⁰ Межрегиональная трудовая миграция снизилась до минимума за 7 лет // FinExpertiza: [сайт]. 2 мая 2023. URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/trud-migr-sniz> (дата обращения: 18.02.2024).

¹¹ Распоряжение Правительства РФ от 05.03.2022 N 430-р (ред. от 29.10.2022) «Об утверждении перечня иностранных государств и территорий, совершающих недружественные действия в отношении Российской Федерации, российских юридических и физических лиц». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_411064/e8730c96430f0f246299a0cb7e5b27193f98fdaa/ (дата обращения 18.03.2024).

¹² Рейтинг стран происхождения цифровых кочевников в мире // nomadlist.com: [сайт]. URL: <https://nomadlist.com/digital-nomad-statistics> (дата обращения: 18.02.2024).

¹³ European Working Conditions Surveys: [сайт]. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs> (дата обращения 28.04.2024).

симальные масштабы НЗ (компоненты 1–4), она достигает 78 %. При ужесточении требований к перечню индикаторов НЗ в формальном секторе, масштабы НЗ снижаются – соответственно, до 49 % (при учёте работников с высокой и наиболее высокой концентрацией её индикаторов) или до 28 % (при учёте в качестве НЗ в формальном секторе только работников с наиболее высокой концентрацией её индикаторов)¹⁴.

Для сравнения максимальные масштабы НЗ в рамках традиционной концепции рабочей силы составили 90 %. При ужесточении требований к перечню индикаторов НЗ в формальном секторе занятости масштабы НЗ снижаются, соответственно, до 55 % (при учёте работников с высокой и наиболее высокой концентрацией её индикаторов) или до 29 % (при учёте в качестве НЗ в формальном секторе только работников с наиболее высокой концентрацией её индикаторов)¹⁵. Устойчивая занятость составила при вариантных расчётах 10 %; 45 % и 71 % соответственно.

Если рассматривать масштабы НЗ только в формальном секторе занятости, то максимальные её размеры достигли 87 %. При ужесточении требований к перечню индикаторов НЗ в формальном секторе занятости масштабы НЗ снижаются, соответственно, до 42 % (при учёте работников с высокой и наиболее высокой концентрацией её индикаторов) или до 8 % (при учёте в качестве НЗ в формальном секторе только работников с наиболее высокой концентрацией её индикаторов)¹⁶. УЗ составила, при вариантных расчётах, соответственно, – 13 %; 58 % и 92 %.

Проникновение в сектор занятости в организациях некоторых ключевых и неключевых индикаторов НЗ (низкий уровень заработной платы, задолженность по заработной плате, отклоняющееся от стандартного рабочее время и др.) делает необходимым вариативную оценку её масштабов с учётом концентрации индикаторов НЗ. Предпочтительным является вариант, при котором размеры НЗ составляли: в рамках расширенной концепции рабочей силы – 49 %, в рамках традиционной концепции рабочей силы – 55 %, в том числе для формального сектора занятости – 42 %. Таким образом, от 40 до 55% рабочей силы, включая её потенциальный сектор, имели неустойчивую занятость.

Приведённые вариативные оценки масштабов УЗ и НЗ позволяют исследователям и практикам работникам оперировать теми масштабами УЗ и НЗ, которые вытекают из целей их исследо-

вания в зависимости от применяемой концепции рабочей силы, секторов занятости, количества и состава индикаторов, характеризующих её концентрацию, а также отраслевых и региональных особенностей изучаемых объектов. При этом надо иметь в виду, что полученные результаты учитывают только статистические оценки масштабов УЗ и НЗ, а не мнения людей, которые могут существенно отличаться от объективных данных.

Область применения результатов исследования включает в себя выработку консенсусных методологических подходов к изучению устойчивой и неустойчивой занятости, а также их регулирование государственными органами управления. Автор сделал вывод о том, что в России неустойчивая занятость получила широкое распространение, что снижает качество занятости и требует её законодательного и практического ограничения.

Уровень доходов от занятости, который выступает одним из ключевых индикаторов (не) устойчивой занятости и связывает сферу занятости с уровнем жизни населения, был рассмотрен в докладе **Елены Валерьевны Одинцовой**, кандидата экономических наук, ведущего научного сотрудника сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала, ИЭ РАН. В докладе освещены результаты авторского мониторингового исследования уровня заработной платы работников организаций. Обращено внимание на большие выявленные масштабы группы работников организаций (более 80 %), заработная плата которых свидетельствует о неустойчивой занятости, НЗ не позволяет обеспечить в домохозяйствах работников устойчивое материальное положение (социально приемлемые и выше стандарты уровня жизни). Индикатор уровня заработной платы в два раза и более превышает значения, фиксируемые для других индикаторов, позволяющих отслеживать проявления НЗ (неофициальная занятость, неофициальные доходы от занятости и др.) [9; 10]. Показано негативное влияние индикатора уровня заработной платы на структуру работников организаций по наличию и концентрации индикаторов НЗ, выражающееся в её масштабировании. Так, по данным за 2022 год, в случае учёта индикатора уровня заработной платы НЗ идентифицируется для 89 % работников организаций, к устойчиво занятым при этом можно отнести 7 % работников, а 4 % работников – к переходной группе между неустойчиво и устойчиво занятыми. Если индикатор уровня заработной платы не учитывать, то масштабы НЗ сжимаются до 28 %, а в сегменте устойчивой занятости могут быть сгруппированы 45 % работников организаций. Сегмент НЗ, связан-

¹⁴ В % численности рабочей силы и лиц в трудоспособном возрасте, не входящих в состав рабочей силы.

¹⁵ В % от численности рабочей силы.

¹⁶ В % от численности занятых в организациях.

ный с наиболее высокой концентрацией её индикаторов, при этом сжимается с 7 % до менее 1 % (2022 г.) [10].

Качеству занятости и его мониторингу на основе показателей удовлетворённости социально-демографических групп было уделено внимание в докладе **Екатерины Алексеевны Черных**, кандидата экономических наук, ведущего научного сотрудника Центра развития человеческого потенциала, ИЭ РАН, ведущего научного сотрудника РЭУ и **Олеси Васильевны Вередюк**, кандидата экономических наук, доцента СПбГУ. Категория качества занятости (КЗ) рассматривается в исследованиях как важный фактор сбережения, эффективной реализации, воспроизводства и развития трудового потенциала работника. К ней можно подходить как к степени соответствия условий труда и характеристик рабочего места потребностям в самореализации и самовыражении работника.

КЗ как сложная концепция характеризуется множественными измерениями и параметрами [11]. Эти измерения не имеют иерархической структуры, а сложность отбора параметров общепризнана. КЗ имеет объективные и субъективные составляющие. Примером последних выступает удовлетворённость работой [12].

Существование разрывов в КЗ между социально-демографическими группами находит объяснение в теоретических положениях экономики труда, в частности, в моделях сегментации рынка труда. При этом динамика разрывов оценивается по-разному. Так, при сравнении КЗ у мужчин и женщин, оказывается, что у женщин улучшается ситуация по такому параметру как баланс между работой и личной жизнью, в то же время в отношении обучения на рабочем месте и возможностей для развития навыков исследования показывают разные результаты [13].

В попытке провести мониторинг динамики КЗ авторы использовали данные о занятых по основному месту работы за 2002–2022 годы Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), а также Комплексного наблюдения условий жизни населения, КОУЖ (Росстат) за 2020 и 2022 годы.

Динамика удовлетворённости работой в таких аспектах, как оплата труда, условия труда и возможности профессионального роста, а также удовлетворённость работой в целом оказалась следующей. Доля занятых, удовлетворённых своей работой (учитывая тех, кто ответил на соответствующий вопрос «полностью удовлетворены» и «скорее удовлетворены») в разных аспектах имеет тенденцию к росту. Так, в 2022 году работой в целом оказались удовлетворёнными 76 % рес-

пондентов по сравнению с 53 % в 2002 году. При этом в 2022 году доля удовлетворённых своей трудовой деятельностью примерно в 15 раз превышала долю тех, кто был недоволен. Наибольшую удовлетворённость вызывают условия труда. Заметно ниже стабильно оказываются удовлетворённость оплатой труда (42 % в 2022 году) и возможностями профессионального роста (62 % в 2022 году) [14].

При сравнении КЗ мужчин и женщин по рассматриваемым параметрам удовлетворённости работой полученные результаты свидетельствуют о том, что по всем параметрам КЗ, кроме заработка, женщины показывают большую степень удовлетворения, чем мужчины. Самый большой разрыв (около 10 п.п. в 2022 году) наблюдается по показателю условия труда. Женщины реже, чем мужчины отмечают, что у них тяжёлая и очень тяжёлая работа (в 2022 году 12 % и 31 % соответственно). Можно отметить, что чаще работу воспринимают как «тяжёлую» и «очень тяжёлую» респонденты, живущие в селе по сравнению с жителями городов. Просматривается определённая закономерность в выборе ответа «тяжёлая» и «очень тяжёлая работа»: чем ниже уровень образования, тем чаще встречаются такие ответы [13].

С удовлетворённостью работой как мерилем КЗ оказываются стабильно статистически связаны такие значимые индикаторы, как здоровье, уровень образования, доверие руководству и коллегам, наличие подчинённых, изменение материального благополучия, самооценка по материальному благополучию, использование интернета для работы. Учесть многоаспектность КЗ позволяют индексы, подходы к построению которых в настоящее время активно развиваются в международных и отечественных исследованиях [15].

Качество трудовой жизни в условиях нестандартной занятости с позиции возможностей и рисков оценили **Татьяна Олеговна Разумова**, доктор экономических наук, заведующая кафедрой экономики труда и персонала, и **Анна Борисовна Алёшина**, ассистент кафедры, представляющие МГУ. Стремительное распространение нестандартных форм занятости, наблюдаемое в последнее десятилетие [16], предопределяется, по мнению докладчиков, как вполне предсказуемым развитием технологий и цифровизацией во всех областях деятельности, доминированием сферы услуг с её индивидуализацией и гибкостью режимов труда, так и абсолютно неожиданной для всех пандемией. По данным ВЦИОМ, после прохождения пика пандемии 12 % занятых россиян работали в гибридном формате, 11 % – преимущественно удалённо. Считали, что удобнее трудиться дистанционно 64 % работающих, а в Мос-

кве и Санкт-Петербурге этот показатель достигал 75 %¹⁷. В 2023 году произошло увеличение числа самозанятых до 9 млн человек, фрилансеров до 19 млн человек, удалённо работают сотрудники 57 % компаний¹⁸.

Закономерно возникает вопрос о том, как влияют нестандартные формы занятости на качество трудовой жизни работников. Интуитивно понятно, что ответ на этот вопрос неоднозначен: положителен для тех, кто делает свой выбор добровольно, и отрицателен, когда решение о выборе нестандартной занятости сделано вынужденно.

Получить более детальную информацию в этом отношении позволяет проведённый авторами доклада пилотный опрос дистанционно занятых. Проведя анкетирование 50 работников и не претендуя на абсолютизацию результатов, авторы, тем не менее получили весьма интересные инсайты. Так, в качестве позитивной основы более 90 % опрошенных сказали, что удалённый формат обеспечил им возможность работы в целом, сохранения работы в полном объёме. Однако большинство указывают на снижение реальной зарплаты; стресс, связанный с техническими сбоями; ненормированный рабочий день; необходимость самостоятельно организовывать рабочее место; более половины респондентов отмечают стресс и выгорание. Влияние удалённой работы на баланс личной и рабочей жизни неоднозначно.

Полученные авторами доклада результаты показывают, что улучшение качества жизни удалённых работников требует согласованных действий на всех уровнях управления. Законодательно установленные нормы времени труда и отдыха не должны нарушаться, а в случае переработок соответствующим образом оплачиваться. Работодателям следует содействовать организации рабочего места на дому и компенсировать затраты, производимые работником, например, на оплату электроэнергии и интернета. Необходимо не только обучение работников для обеспечения их высокопроизводительного труда из дома, но и поддержка их психологической устойчивости. На взгляд докладчиков, важную роль в реализации предложенных мер должны играть профсоюзы.

Дестандартизацию занятости социально уязвимых групп населения с точки зрения угроз и возможностей рассмотрела в своём докладе **Екатерина Андреевна Смирнова**, кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник

¹⁷ Удалённая работа по-русски: плюсы и минусы // ВЦИОМ [сайт]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaja-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy> (дата обращения: 30.01.2024).

¹⁸ Самозанятые в цифрах: итоги 2023 года // rbc.ru: [сайт]. URL: <https://companies.rbc.ru/news/K6jYhldnH/samozanyatyie-v-tsifrah-itogi-2023-goda/> (дата обращения: 30.01.2024).

Научного центра экономики труда РЭУ. Докладчиком установлено, что в документах Международной организации труда сформулирован широкий перечень социально уязвимых групп населения, среди которых преобладают следующие: лица с ограниченными возможностями; лица старше 50 лет; молодёжь младше 25 лет; женщины [17]. Анализ докладчиком российского законодательства¹⁹ выявил отсутствие единой трактовки понятия социальной уязвимости, её признаков, а также имеющиеся противоречия в составе категорий лиц, относящихся к социально-уязвимым группам.

Докладчиком поднят вопрос содействия занятости молодёжи как одной из социально уязвимых групп населения на рынке труда. Среди приоритетов акцент был сделан на следующих мерах: субсидирование найма молодёжи; развитие молодёжного предпринимательства; реализация программ профориентации и переподготовки; организация ярмарок вакансий; оказание государственных услуг по трудоустройству молодёжи, в том числе на временную работу. В докладе были освещены меры поддержки молодёжного рынка труда в странах СНГ (Беларусь, Казахстан, Узбекистан). Так, например, в Республике Беларусь к социально уязвимым группам населения относят впервые ищущих работу в возрасте до 21 года. Важным звеном политики содействия занятости молодёжи в Беларуси является действующий межведомственный механизм прогнозирования потребности экономики в кадрах по профессионально-квалификационным группам и формирования заказа на подготовку кадров. В Казахстане организован комплекс мер содействия занятости молодёжи (в возрасте до 29 лет) как социально уязвимой группе населения. Среди них: создание рабочих мест для прохождения практики; трудоустройство с последующей заменой действующего работника, достигшего пенсионного возраста; продвижение ценностей труда и человека труда в современном обществе; развитие массового предпринимательства. В Узбекистане в Трудовом кодексе зафиксированы категории лиц, относящиеся к социально уязвимым группам населения, в том числе: молодёжь, получившая профессию по окончании общих средних и средних специальных образовательных организаций, профессиональных школ, профессиональных колледжей и техникумов. В Узбекистане меры направлены

¹⁹ В частности, Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (дата обращения: 20.02.2024); Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 N 209-ФЗ (последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52144/ (дата обращения: 20.02.2024).

как на создание и резервирование рабочих мест для молодёжи, так и на повышение уровня доходов данной категории лиц в целях сокращения уровня бедности. Во всех указанных странах, как отметил докладчик, используется механизм распределения выпускников и трудоустройства на первое рабочее место.

Социально уязвимые группы населения, как особые категории на рынке труда, требуют дополнительного внимания в рамках решения вопросов содействия занятости и полноценной реализации человеческого потенциала. В этой связи, по мнению докладчика, для использования возможностей дестандартизации занятости для социально уязвимых категорий населения (в том числе молодёжи) необходим пересмотр нормативно-правового законодательства в части уточнения категориально-понятийного аппарата социальной уязвимости, а также активизация мер содействия нестандартной занятости (организация молодёжной практики, реализация мер по временной трудовой занятости и совмещению работы с учёбой и др.). Вместе с тем, не стоит отказываться от использования традиционных инструментов содействия занятости молодёжи (распределение выпускников на первое рабочее место, прогнозирование кадровых потребностей, субсидирование найма), которые, по мнению докладчика, показывают свою эффективность в современном мире.

Старший научный сотрудник Вологодского научного центра РАН кандидат экономических наук **Андрей Васильевич Попов** представил доклад *о траекториях и перспективах занятости городской и сельской молодёжи*. Актуальность исследования обусловлена тем, что характерная для России устойчивость социально-трудовой сферы со временем приобретает, по мнению автора, всё более негативный оттенок. Особенно отчётливо это прослеживается за пределами крупных городов: только за последние 20 лет сельские территории Вологодской области (как модельного региона в исследовании) лишились более половины среднесписочной численности работников [18]. При этом меньше всего жить на периферии хотят именно молодые люди, о чём свидетельствуют данные о динамике миграционного прироста/убыли сельского населения (-8944 чел. в возрасте до 35 лет против +1723 чел. в остальных группах в период 2015–2021 гг.). В силу различий в зарплате по сравнению с другими территориями многие отказываются от сельской занятости, в том числе в личном подсобном хозяйстве, в пользу вахтового метода или маятниковой трудовой миграции. В этой связи происходит усиление «очаговости» системы расселения [19], когда люди переезжают

либо в крупные города, либо в ближайший районный центр.

Методологической особенностью исследования стало применение агломерационного подхода как широко обсуждаемого способа построения опорного каркаса территориальной организации пространства в России [20]. В результате на примере Вологодской области выделены три группы территорий (агломерационная зона, городская периферия и сельская периферия), что позволило автору провести параллели между перспективами занятости и близостью места проживания от центров притяжения ресурсов. Информационную базу исследования автора составили данные официальной статистики, мониторинга качества трудового потенциала населения, экспертного опроса специалистов отделений занятости, глубинных интервью с главами городских и сельских поселений.

Проведённый докладчиком анализ показал, что в целом молодёжь хорошо относится к месту проживания, хотя и обращает внимание на серьёзное сокращение возможностей для профессиональной самореализации по мере удаления от агломерационной зоны. Несмотря на превалирование стандартной модели занятости (постоянная занятость только на основной работе, полный рабочий день, наличие бессрочного трудового договора), перспективы достойной оплаты труда, карьерного роста, повышения квалификации и т.д. оцениваются на периферии крайне низко. Как следствие, примерно каждый второй молодой человек из отдалённых сельских поселений стремится переехать в другой населённый пункт страны в поисках привлекательных условий для работы и жизни. Это подтверждают результаты моделирования с применением алгоритмов машинного обучения (наибольшее влияние на миграционные настроения оказывают неполная занятость и возраст респондента), а также данные экспертного опроса специалистов отделений занятости. Если в агломерационной зоне ожидается, прежде всего, рост неформальной занятости, то на периферии – увеличение оттока молодёжи.

Выход из сложившейся ситуации, по мнению глав городских и сельских поселений, лежит, как отметил докладчик, в развитии социальной инфраструктуры, вовлечении молодых людей в общественную жизнь, создании привлекательного имиджа села (без утаивания проблемных моментов) и проявлении личной инициативы местных органов власти. Принимая во внимание текущие тенденции, отсутствие кардинальных перемен в развитии локальных территорий, находящихся в отдалении от полюсов роста, приведёт к усиле-

нию деградации существующей системы расселения и фактическому исчезновению многих населённых пунктов.

По итогам академической дискуссии докладчиками были сформированы *предложения*, направленные в Программный комитет Форума для включения в итоговую резолюцию. Рекомендации сгруппированы по трем блокам и касались соответственно: совершенствования законодательства и нормативных актов; совершенствования управленческих решений (разных уровней); тематики перспективных фундаментальных и прикладных исследований. В блок *по совершенствованию законодательства* включены следующие рекомендации: при актуализации Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 N 565-ФЗ внести в него понятие «неустойчивая (прекаризованная/прекарная) занятость (в Гл. 1 ст. 2), её признаки и показатели /индикаторы. Включить в основные направления государственной политики направление по снижению неустойчивой занятости (в Гл. 1 ст. 6). Определить перечень мер по государственной поддержке работников с неустойчивой занятостью (в Гл. 5, ст. 20); учитывая широкую вовлечённость молодёжи в нестандартные формы занятости, внести изменения в Трудовой Кодекс РФ, направленные на укрепление системы коллективных переговоров в части ограничений на использование отдельных форм занятости.

Во второй блок – по совершенствованию управленческих решений – предложено для государственных органов управления следующее: стимулировать развитие профсоюзного движения, включая повышение степени юнионизации населения, и содействие реализации новых технологий создания и функционирования профсоюзных организаций с учётом расширения нестандартной занятости; развивать системы профессионального сопровождения молодёжи путём активизации деятельности государственной службы занятости в части популяризации формальных каналов трудоустройства, расширения спектра предоставляемых услуг и собственного представительства на периферийных территориях. Для региональных /местных органов управления: провести социальные и правовые эксперименты, направленные на закрепление молодых людей и их семей в малых городах и сельских поселениях. Для органов управления организациями (в том числе образовательными): сближать уровень подготовки кадров с реальными потребностями экономики за счёт более тесного взаимодействия учебных заведений с работодателями, обеспечивающее достойные условия для труда и жизни молодёжи.

И, в третий блок – по тематике перспективных фундаментальных и прикладных исследований, предложено проведение углублённых исследований по оцениванию качества занятости и качества трудовой жизни; масштабов неустойчивой занятости и реакции качества занятости на дефицит рабочей силы.

Если обобщить итоги состоявшейся дискуссии, то экономистами были затронуты различные значимые аспекты дестандартизации занятости такие, как изменения качественных характеристик занятости в контексте трендов развития отечественного рынка труда; реакции занятости на дефицит рабочей силы; масштабов неустойчивой занятости и уровня доходов от неё; связи качества занятости и трудовой мобильности; качества занятости различных групп населения.

Данные и методы исследования

Представленный выше обзор результатов обсуждений в ходе академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение», состоявшейся в рамках Форума труда, основан на материалах, непосредственно полученных авторами статьи от всех спикеров мероприятия. Текстовые материалы (включая тезисы докладов и предложения для резолюции, но без материалов обсуждений) от спикеров дискуссии послужили в качестве *данных* для проверки гипотезы, состоящей в предположении о том, что научное представление о дестандартизации занятости как дихотомии «вызов – решение» носит сбалансированный характер и отражает как проблемные моменты, связанные с её распространением, так и ответы, которые она даёт, на существующие проблемные вопросы.

В анализируемых текстах представлен значительный фактологический материал, в основе которого лежат общедоступные статистические данные и данные собственных расчётов авторов-участников академической дискуссии. Характерными чертами научных текстов в целом принято считать точность, логичность и однозначность в передаче информации. Сохраняя внешние параметры объективности, научный текст, при этом, может передавать прагматические (в том числе оценочные) установки автора [21]. Более того, представление определённой точки зрения видится среди главных задач автора научного текста [22, с. 15]. В качестве примеров других задач автора можно назвать изменения взглядов адресата на предмет исследования, а также изменение объёма известной ему информации²⁰.

Исходя из этих допущений, был проведён анализ текстов на предмет выявления таких

²⁰ Цит. по [22, с. 14].

точек зрения (оценочных установок) авторов-участников дискуссии. Обнаруженные оценочные установки были классифицированы с позиции заявленной в дискуссии дихотомии «вызов – решение» в отношении дестандартизации занятости.

Отбор соответствующих фраз-утверждений из текстовых данных происходил вручную, а для обработки и визуализации полученных результатов использовалась программа Wordart²¹.

Результаты исследования

Фразы-утверждения обнаружены в восьми из девяти текстов выступлений. При дальнейшей группировке фразы-утверждения распределились

по трём группам как отражающие следующее отношение авторов к процессам дестандартизации занятости: *скорее негативное; скорее нейтральное и скорее позитивное.*

На рисунке 1 представлены фразы-утверждения, которые можно охарактеризовать как оценочные. В центре рисунка расположены те, которые отражают скорее нейтральное отношение автора, сверху – скорее позитивное, снизу – скорее негативное. В дихотомии «вызов – решение» фразы-утверждения, идентифицирующие «скорее негативное отношение» к влиянию дестандартизации занятости, представляется возможным сопрягать с «вызовом», а «скорее позитивное отношение» – с «решением».

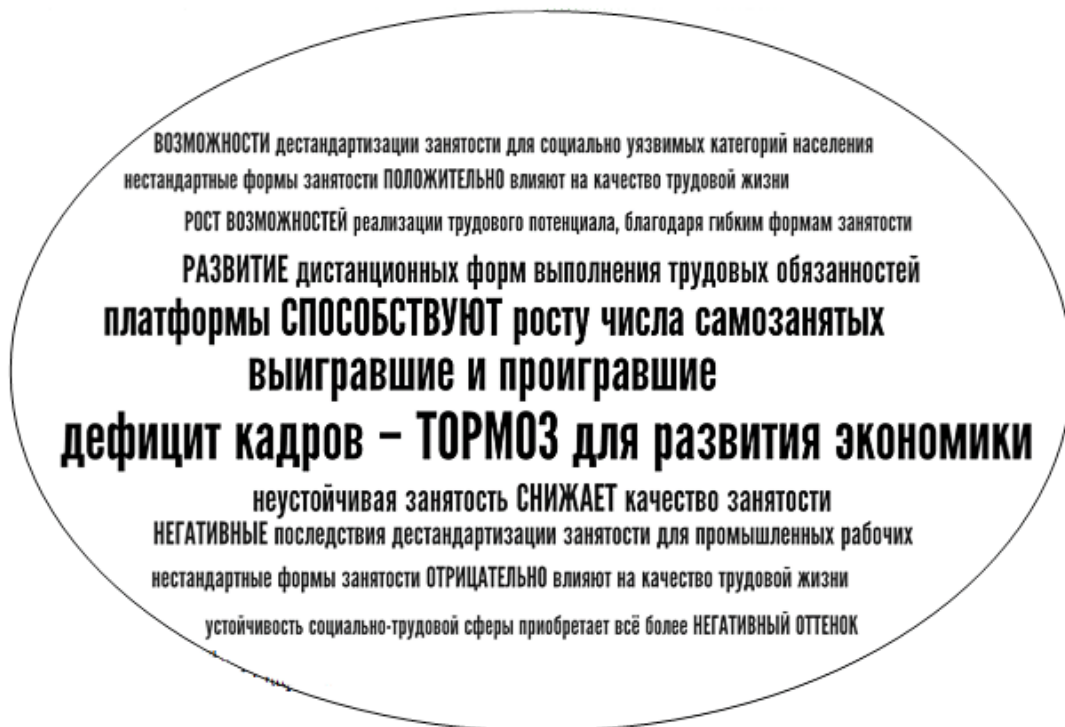


Рисунок 1. Облако фраз-утверждений в докладах участников академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение» в рамках Форума труда–2024

Figure 1. Cloud of Assertion Statements in the Reports of the Participants of the Academic Discussion «De-Standardization of Employment: Challenge or Solution» at the Labour Forum–2024

Источник: составлено Вередюк О.В. на основе текстов докладов участников дискуссии.

Анализ выделенных фраз-утверждений позволяет говорить о доминировании в текстах экономистов-участников дискуссии оценочных установок отличных от нейтральных.

²¹ Wordart: [сайт]. URL: <https://wordart.com>.

Дополнительно был проведён анализ результирующей части представленных докладов, а также текста предложений от участников дискуссии для включения в итоговую резолюцию Форума. На рисунке 2 приведены соответствующие фразы-утверждения.

ПРОВЕСТИ эксперименты по закреплению молодых людей и их семей в малых городах и сельских поселениях
 СОДЕЙСТВОВАТЬ созданию и функционированию профсоюзных организаций
 ВКЛЮЧИТЬ снижение неустойчивой занятости в основные направления госполитики
ОГРАНИЧИТЬ законодательно и практически неустойчивую занятость
 ОПРЕДЕЛИТЬ перечень мер по государственной поддержке работников с неустойчивой занятостью
 СТИМУЛИРОВАТЬ развитие профсоюзного движения, повышение степени юнионизации населения
УСИЛИТЬ роль профсоюзов в реализации мер
 СОГЛАСОВЫВАТЬ действия на всех уровнях управления для роста качества жизни работников
ОГРАНИЧИТЬ использование отдельных форм занятости
 ПЕРЕСМОТРЕТЬ законодательство в части уточнения категориально-понятийного аппарата
АКТИВИЗИРОВАТЬ меры содействия нестандартной занятости

Рисунок 2. Облако фраз-утверждений в результирующей части докладов участников академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение» в рамках Форума труда-2024

Figure 2. Cloud of Assertion Statements in the Recommendation Part of the Reports of the Participants of the Academic Discussion «De-Standardization of Employment: Challenge or Solution» at the Labour Forum-2024

Источник: составлено Вередюк О.В. на основе текстов докладов участников дискуссии.

Отметим, что не все участники дискуссии давали какие-либо рекомендации по регулированию процессов, связанных с дестандартизацией занятости. Однако, если обобщить прозвучавшие рекомендации, то соответствующие процессы, по мнению ряда спикеров, требуют активизации ограничивающего регулирующего воздействия со стороны государства, в том числе в части усиления роли профсоюзов. В анализируемом списке (рис. 2) примеров такого рода утверждений большинство, включая следующие: «ограничить использование отдельных форм занятости», «ограничить законодательно и практически неустойчивую занятость»; «определить перечень мер по государственной поддержке работников с неустойчивой занятостью»; «включить снижение неустойчивой занятости в основные направления госполитики», «содействовать созданию и функционированию профсоюзных организаций», «стимулировать развитие профсоюзного движения, повышение степени юнионизации населения», «усилить роль профсоюзов в реализации мер». Данный характер рекомендаций, скорее, свидетельствует об отношении исследователей к дестандартизации занятости как к проблеме (вызову), требующей решения, в первую очередь со стороны государства, а не как к самостоятельному решению.

Заключение

В статье представлены результаты академической дискуссии «Дестандартизация занятости: вызов или решение», состоявшейся в рамках Форума труда-2024. На основе анализа материалов спикеров дискуссии показано, что научное внимание экономистов затрагивают различные значимые аспекты дестандартизации занятости такие, как качественные характеристики занятости в контексте трендов развития отечественного рынка труда; реакции занятости на дефицит рабочей силы; масштабы неустойчивой занятости и уровень доходов от неё; связь качества занятости и трудовой мобильности; качество занятости различных групп населения.

Авторская гипотеза о том, что научное представление о дестандартизации занятости как дихотомии «вызов-решение» носит сбалансированный характер, не подтвердилась. Напротив, обнаружено наличие оценочных установок авторов-участников дискуссии, которые не позволяют говорить о сбалансированности (нейтральности) их исследовательской позиции. Дестандартизация занятости трактуется ими, скорее, как проблема, а не решение.

Одним из основных, несбалансированных с решениями вызовов (проблем) российского рынка труда, является острая нехватка рабочей

силы (кадровый голод). Он усугубляется усилением «очаговости» системы расселения, когда люди из сельской местности переезжают либо в крупные города, либо в ближайшие районные центры.

Цифровизация, позволяющая снизить транзакционные издержки включения работников в занятость, нередко ассоциируется с ухудшением её качества. При этом развитие дистанционных форм выполнения трудовых обязанностей практически не касается промышленных рабочих, так что дестандартизация занятости имеет для них преимущественно негативные последствия.

В условиях острой нехватки рабочей силы в российской экономике продолжают действовать факторы сохранения высоких масштабов неустойчивой занятости, которой подвержены от 40 до 55 % рабочей силы. Это свидетельствует о недоиспользовании трудового потенциала работников.

Преобладание в риторике участников дискуссии проблемных аспектов дестандартизации занятости, не исключает, однако, признание её позитивных аспектов. Среди последних выявлено увеличение возможностей реализации трудового потенциала индивидов через гибкие формы занятости, расширение перспектив улучшения качества трудовой жизни социально уязвимых групп и ряд других.

Разносторонность ракурсов научного изучения феномена дестандартизации занятости, анализ рисков, выгод и издержек с нею связанных, позволяют принимать более взвешенные решения, выбор которых остается за государственной и муниципальной системами управления. Задача же исследователей – продолжать конструктивный диалог, делая его доступным для публичного обсуждения, в том числе на площадках с участием большого количества заинтересованных сторон.

Список литературы

1. Тощенко Ж. Т., Анисимов Р. И. Прекарный труд в России: состояние и тенденции // Экономическое возрождение России. 2019. № 2(60). С. 93–103. EDN BQYLEP
2. Бобков В.Н., Вередюк О.В. Занятость и рынок труда: контуры дестандартизации. Академическая дискуссия на V Санкт-Петербургском международном форуме труда (Санкт-Петербург, 23 апреля 2021г.) // Уровень жизни населения регионов России. 2021. Том 17. № 2. С. 271–285. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.2.11> EDN GGSFRX
3. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Иванова Т.В., Чащина Т.В. Значимые индикаторы неустойчивой занятости и их приоритетность // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 4. С. 502–520. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7> EDN KWLGGN
4. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Подвойский Г.Л. Устойчивая и неустойчивая занятость в Российской Федерации // Мир новой экономики. 2023. № 17(3). С. 109–124. <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2023-17-3-109-124> EDN MNZHXM
5. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. М.: Проспект, 2022. 255 с. ISBN 978-5-392-36600-2
6. Di Nicola P. Italy: Precarious jobs laboratory? In book: Precarity of employment: global and Russian contexts of the future of work: Monograph / Head Science Editor Doctor of Economics, Professor V.N. Bobkov. Moscow: Publishing House RealPrint, 2017. P. 56–69.
7. Csoba J. Labour market flexibility and precarity in Hungary. In book: Herrmann P., Bobkov V., Csoba J. (eds.) Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Wiener Verlag fur Sozialforschung, 2014. P. 67–147.
8. The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities and what to do about it: report. PEPSO. 2015 May. 197 p. URL: <https://pepso.ca/documents/precarity-penalty.pdf> (дата обращения 28.04.2024) ISBN 978-0-921669-37-1
9. Одинцова Е.В. Наёмные работники организаций: качественно-количественная идентификация на основе проявлений неустойчивой занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 3. С. 385–394. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_6_385_394 EDN LHJVOO
10. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Влияние уровня заработной платы на качество занятости и экономическую устойчивость домохозяйств // Федерализм. 2024. Том 29. № 1(113). С. 77–95. <http://dx.doi.org/10.21686/2073-1051-2024-1-77-95> EDN YURFUJ
11. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2015. № 174. OECD Publishing, Paris. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jrp02kjl1mr-en.pdf?expires=1715253743&id=id&accname=guest&checksum=A3974D493DFB14CB98B2C95E10EDFBDB> (дата обращения 10.02.2024). <https://doi.org/10.1787/5jrp02kjl1mr-en>
12. Вередюк О.В. Качество занятости молодёжи в России: анализ оценок удовлетворенности работой // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 3. С. 306–323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16> EDN XSWAUP
13. Черных Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворённость работой российских женщин и мужчин: сравнительный анализ // Социально-трудовые исследования. 2023. № 52(3). С. 87–103. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103> EDN GATTPJ

14. Черных Е.А. Динамика и детерминанты удовлетворённости работой россиян в характеристике человеческого потенциала // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 2. С. 199–215. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215 EDN FNPCJE
15. Вередюк О.В., Черных Е.А. Качество занятости работников в России: измерение на основе индексного подхода // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 2. С. 258–276. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.2.2421>
16. Каравай А.В. Нестандартная занятость в современной России: виды, масштабы, динамика // Социально-трудовые исследования. 2022. № 3(48). С. 81–93. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93> EDN IVZMLT
17. Public employment services: Joined-up services for people facing labour market disadvantage. ILO briefs on Employment Services and ALMPs, 2018. Issue No. 1. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_632629.pdf (дата обращения 10.02.2024).
18. Социально-трудовая сфера Вологодской области: трудовая жизнь в крупных городах и за их пределами: аналитический доклад. Выпуск 1. / под ред. А.А. Шабуновой, А.В. Попова. Вологда: Вологодский научный центр РАН, 2023. 76 с. ISBN 978-5-93299-582-2 EDN CNQCQX
19. Короленко А.В. Трансформация системы расселения и её демографические проявления: опыт исследования на региональном и муниципальном уровне // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2023. Том 16. № 2. С. 127–148. <https://doi.org/10.15838/esc.2023.2.86.7> EDN WPGSFH
20. Попов А.В., Соловьёва Т.С. Перспективы занятости населения России по оси «центр-периферия» (на примере Вологодской области) // Социологические исследования. 2023. № 8. С. 47–59. <https://doi.org/10.31857/S013216250027366-5> EDN QSZXOO
21. Мишанкина Н.А. Прагматика научного дискурса // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2015. № 2(24). С. 126–133. <https://doi.org/10.15293/2226-3365.1502.12> EDN TNRLIV
22. Рянская Э.М., Алексеева Л.В. Прагматический компонент заголовков научных текстов (на примере англо- и русскоязычных публикаций по истории): монография. Нижневартовск: Нижневартовский государственный университет, 2020. 99 с. URL: https://nvsu.ru/ru/Intellekt/2279/Ryanskaya,_E.M.,_Aleksееva,_L.V._Pragmaticheskij_komponent1.pdf (дата обращения 10.02.2024). ISBN 978-5-00047-571-3 EDN GSFULH

Информация об авторах:

Вячеслав Николаевич Бобков – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, главный научный сотрудник, заведующий сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН; директор Научного центра экономики труда, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова

(SPIN-код: 5639-0410) (РИНЦ AuthorID: 275902) (ResearcherID: U-6527-2019)

Вередюк Олеся Васильевна – кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет

(SPIN-код: 1559-8191) (РИНЦ AuthorID: 287329) (ResearcherID: K-7044-2013)

Заявленный вклад авторов:

В.Н. Бобков – научное редактирование текста, выводы и рекомендации.

О.В. Вередюк – общий замысел статьи и структурирование статьи, формулирование гипотезы, аналитика, обзор и анализ позиций участников дискуссии, выводы и рекомендации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Олеся Васильевна Вередюк.

Статья поступила в редакцию 16.04.2024; одобрена после рецензирования 11.05.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

1. Toschenko Zh.T., Anisimov R.I. Recariou work in Russia: sthatus and trends. *Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii=Economic revival of Russia*. 2019;(2(60)); 93–103. (In Russ.)
2. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Employment and labour market: contours of de-standardisation. Academic discussion at the V St. Petersburg international labour forum (St. Petersburg, 23 April 2021). *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population in the regions of Russia*. 2021;17(2):271-285. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.2.11> (In Russ.)
3. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ivanova T.V., Chashchina T.V. Significant Indicators of Precarious Employment and Their Priority. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population in the regions of Russia*. 2022;18(4):502–520. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.7> (In Russ.)
4. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Podvoisky G.L. Sustainable and Precarious Employment in the Russian Federation. *Mir novoj ekonomiki=The World of New Economy*. 2023;17(3):109–124. <https://doi.org/10.26794/2220-6469-2023-17-3-109-124> (In Russ.)
5. Lyutov N.L., Chernykh N.V. (eds.) Labor relations in the conditions of development of non-standard forms of employment: monograph. Moscow: Prospect; 2022. 255 p. ISBN 978-5-392-36600-2 (In Russ.)
6. Di Nicola P. Italy: Precarious jobs laboratory? In: Bobkov V.N. (head sci. ed.) Precarity of employment: global and Russian contexts of the future of work. Monograph. Moscow: Publishing House RealPrint; 2017. P. 56–69.
7. Csoba J. Labour market flexibility and precarity in Hungary. In: Herrmann P., Bobkov V., Csoba J. (eds.) Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. Wiener Verlag fur Sozialforschung; 2014. P. 67–147.
8. The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities and what to do about it. Report. PEPSO. 2015 May. 197 p. Available from: <https://pepsoc.ca/documents/precarity-penalty.pdf> (accessed date: 28.04.2024) ISBN: 978-0-921669-37-1

9. Odintsova E.V. Employees of Organizations: Qualitative and Quantitative Identification Based on Manifestations of Precarious Employment. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population in the regions of Russia*. 2023;19(3):385–394. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_6_385_394 (In Russ.)
10. Bobkov V.N., Odintsova E.V. The Impact of Wage Levels on the Quality of Employment and Economic Sustainability of Households. *Federalizm=Federalism*. 2024;29(1):77–95. <https://doi.org/10.21686/2073-1051-2024-1-77-95> (In Russ.)
11. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. 2015. № 174. OECD Publishing, Paris. Available from: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jrp02kjl1mr-en.pdf?expires=1715253743&id=id&accname=guest&checksum=A3974D493DFB14CB98B2C95E10EDFBDB> (accessed date: 28.04.2024) <https://doi.org/10.1787/5jrp02kjl1mr-en>
12. Veredyuk O. V. Quality of youth employment in Russia: analysis of job satisfaction assessments. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i social'nye peremeny=Monitoring of public opinion: economic and social changes*. 2018;(3):306–323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.16> (In Russ.)
13. Chernykh E.A. Quality of working life and job satisfaction of Russian women and men: a comparative analysis. *Social'no-trudovye issledovaniya=Social and labor research*. 2023;(52(3)):87–103. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103> (In Russ.)
14. Chernykh E.A. Dynamics and determinants of job satisfaction of Russians in the characteristics of the human potential. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(2):199–215. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_4_199_215 (In Russ.)
15. Veredyuk O.V., Chernykh E.A. Quality of Employment in Russia: Measurement Based on Index Approach. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i social'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2024;(2):258–276. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.2.2421> (In Russ.)
16. Karavay A.V. Non-standard employment in modern Russia: Types, scales, dynamics. *Social'no-trudovye issledovaniya=Social and Labor Research*. 2022;(3(48)):81–93. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93> (In Russ.)
17. Public employment services: Joined-up services for people facing labour market disadvantage. ILO briefs on Employment Services and ALMPs; 2018. Iss. No. 1. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_632629.pdf (access date: 10.02.2024).
18. Shubunova A.A., Popov A.V. (eds.) Social'no-trudovaya sfera Vologodskoj oblasti: trudovaya zhizn' v krupnyh gorodah i za ih predelami. Analytical Report. Issue No. 1. Vologda: Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Science; 2023. 76 p. ISBN: 978-5-93299-582-2 (In Russ.)
19. Korolenko A.V. Transformation of the resettlement system and its demographic manifestations: Research experience at the regional and municipal levels. *Ekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz=Economic and social changes: facts, trends, forecast*. 2023;16(2):127–148. <https://doi.org/10.15838/esc.2023.2.86.7> (In Russ.)
20. Popov A.V., Soloveva T.S. Employment prospects for the population of Russia along the center-periphery axis (the case of Vologda region). *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2023;(8):47–59 (In Russ.)
21. Mishankina N. A. Pragmatics of scientific discourse. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta=Novosibirsk State Pedagogical University Bulletin*. 2015;5(2(24)):126–133. <https://doi.org/10.15293/2226-3365.1502.12> (In Russ.)
22. Ryanskaya E.M., Alexseeva L.V. Pragmaticheskij komponent zagolovkov nauchnyh tekstov (na primere anglo- i russkoyazychnykh publikacij po istorii). Monograph. Nizhnevartovsk: Nizhnevartovsk State University; 2020. 99 p. Available from: https://nvsu.ru/ru/Intellekt/2279/Ryanskaya,_E.H.M.,_Aleksseeva,_L.V._Pragmaticheskijj_komponent1.pdf (access date: 10.02.2024). ISBN 978-5-00047-571-3 (In Russ.)

Information about the authors:

Vyacheslav N. Bobkov – Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Chief Research Worker, Head of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences; Director of the Scientific Center of Labor Economics at Plekhanov Russian University of Economics

(SPIN-код: 5639-0410) (РИНЦ AuthorID: 275902) (ResearcherID: U-6527-2019)

Olesya V. Veredyuk – PhD in Economics, Associate Professor, St. Petersburg State University

(SPIN-code: 1559-8191) (РИНЦ AuthorID: 287329) (ResearcherID: K-7044-2013)

Authors' declared contribution:

Vyacheslav N. Bobkov – scientific editing of the text, conclusions and recommendations.

Olesya V. Veredyuk – general idea of the article and structuring of the article, formulation of the hypothesis, analyses, review and analysis of the positions of the participants of the discussion, conclusions and recommendations.

The authors declare no conflicts of interest.

The author responsible for the correspondence is Olesya V. Veredyuk.

The article was submitted 16.04.2024; approved after reviewing 11.05.2024; accepted for publication 09.06.2024.



Оригинальная статья

УДК 331.5

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_6_211_227

EDN GXKABK

Качество занятости на цифровых платформах труда: подходы к измерению и оценки по странам БРИКС

Екатерина Алексеевна Черных¹, Ольга Александровна Золотина²

¹ Институт экономики РАН, Москва, Россия

(chernykh.ekaterina108@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

² Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

(Zolotina.o@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-1757-2131>)

Аннотация

Статья посвящена исследованию вопросов качества платформенной занятости. Объектом исследования являются платформенная занятость и цифровые платформы труда (ЦПТ). Предметом исследования является качество занятости на цифровых платформах труда. В работе авторами использованы аналитическая информация из открытых источников, данные российской и международной статистики, отчёты международных организаций. На основе статистических данных сформулированы социально-демографические портреты платформенных работников стран БРИКС. Проведён критический анализ используемых методик измерения качества занятости. Для отдельных стран проведена оценка качества занятости на платформах на основе отчётов компании Fairwork и открытых данных. Делаются выводы о высокой степени дифференциации качества занятости на ЦПТ в зависимости от способа выполнения работы (онлайн или офлайн), наличия платформенной работы как единственной занятости работника, степени контроля платформы над работником и вида выполняемого труда. Выделяются дополнительные характеристики труда, помимо отсутствия социальной защиты, ухудшающие качество платформенной занятости по сравнению с традиционной. На основе анализа методологий Европейского фонда и международного европейского проекта Fairwork проиллюстрировано, что для многих работников ухудшающими характеристиками качества занятости при работе на платформах являются такие параметры, как объём занятости (как избыточный, так и недостаточный), баланс работы и других сфер жизни, содержание труда с точки зрения разнообразия рабочих задач, кооперация труда, социальное взаимодействие, возможности для развития и профессионального роста работников.

Ключевые слова: цифровые платформы труда, платформенная занятость, качество занятости, платформенный работник, прекаризация, условия труда, портрет платформенного работника, риски платформенной занятости

Для цитирования: Черных Е.А., Золотина О.А. Качество занятости на цифровых платформах труда: подходы к измерению и оценки по странам БРИКС // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 211–227. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_6_211_227 EDN GXKABK



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_6_211_227

Quality of Employment on Digital Labor Platforms: Approaches to Measurement and Assessments for BRICS Countries

Ekaterina A. Chernykh¹, Olga A. Zolotina²

¹ Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

(chernykh.ekaterina108@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

² Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

(Zolotina.o@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-1757-2131>)

Abstract

In the article, the authors turn to the study of platform employment in the context of its quality. The subject of the article is platform employment and digital labor platforms (DLPs). The object of the study is the quality of employment on DLPs. The study used analytical information from open sources, data from Russian and international statistics, and reports from international organizations. Based on statistical data, socio-demographic portraits of platform workers in BRICS countries are formulated. The authors also provided a critical analysis of the methods used to measure the quality of employment and carried out an assessment of the quality of employment on platforms for several countries, based on reports from Fairwork and open data. They conclude that it is a high degree of differentiation in the quality of employment on DLPs depending on the way of performing work (online or offline), the presence of platform work as the only employment of the worker, the degree of control of the platform over the worker and the type of work performed. Additional labor characteristics, in addition to the lack of social protection, are identified that worsen the quality of platform employment compared to traditional employment. Based on an analysis of the methodologies of the European Fund and the international European project Fairwork, it is illustrated that for many workers, the deteriorating characteristics of the quality of platform employment are such parameters as the volume of employment (excessive or insufficient), the balance of work and other areas of life, diversity of working tasks, labor cooperation, social interaction, opportunities for development and professional growth of workers.

Keywords: digital labor platforms, platform employment, quality of employment, platform worker, precarization, labour conditions, portrait of a platform worker, risks of platform employment

For citation: Chernykh E.A., Zolotina O.A. Quality of Employment on Digital Labor Platforms: Approaches to Measurement and Assessments for BRICS Countries. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossi=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):211–227. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_6_211_227 (In Russ.)



Введение

Быстрый и активный переход всех сфер жизни в цифровое пространство стал одним из трендов последнего десятилетия. Цифровизация системно повлияла на рынок труда, затронула миграционные процессы, а пандемия коронавируса раскрыла возможности и риски удалённого формата работы [1-3]. Работа через цифровые платформы труда распространилась в различные сферы экономики и позволила большей части работников, не выходя из дома, трудиться в компаниях по всему миру. Платформенным компаниям отводится важнейшая роль в стимулировании занятости и создании новых рабочих мест [4; 5], потенциал вовлечения работников в платформенную занятость ещё далеко не исчерпан.

Существующие на сегодняшний день публикации, касающиеся платформенной занятости, в основном, затрагивают следующие аспекты: выработка определения платформенной занятости и платформенного занятого; оценка рисков и возможностей для работников и компаний; разработка механизмов социальной защиты платформенных работников [2]. В русскоязычной литературе до сих пор нет устоявшегося перевода термина digital labour platforms. В одних источниках этот термин переводится как цифровые трудовые платформы¹, в других – цифровые платформы труда [1; 4; 5] или платформы цифрового труда [6]². В данной статье используется термин «цифровые платформы труда» (ЦПТ). Более подробно определения платформенной занятости рассмотрены в ряде публикаций российских [2; 3] и зарубежных авторов [6]³.

В [2-7] освещены основные проблемные зоны трудовых отношений, осуществляемых через

¹ Шевчук А.В. Роль цифровых трудовых платформ в трансформации занятости: экономико-социологический анализ: дис. ... докт. социол. наук: 5.4.2 / Шевчук Андрей Вячеславович; НИУ «Высшая школа экономики», Москва. 2023. 396 с.

² Цифровая трансформация рынка труда: платформенная занятость в России // Garant: [сайт]. 23.06.2023. URL: <https://www.garant.ru/news/1631366/#:~:text=%D0%92%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BE%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE,%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BD%D1%8F%D1%82%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BE%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%20%E2%84%96%20275599%2D> (дата обращения: 05.12.2023).

³ European Industrial Relation Dictionary // Eurofound: [сайт]. 25.11.2022. URL: [https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work; Measuring the Digital Transformation: A Roadmap For the Future // OECD: \[сайт\]. URL: https://www.oecd.org/going-digital/mdt-roadmap-platform-workers.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work; Measuring the Digital Transformation: A Roadmap For the Future // OECD: [сайт]. URL: https://www.oecd.org/going-digital/mdt-roadmap-platform-workers.pdf) (дата обращения: 05.12.2023).

платформы. Преимущества и угрозы платформенной занятости также широко анализируются в публикациях международных организаций Eurofound, McKinsey Global Institute, European Parliament, ILO, OECD, VCG и др. Насущной проблемой остаётся вопрос оценки размеров рынка платформенной занятости и цифрового труда, учёт теневого сектора. В правовом поле платформенная занятость как новая форма занятости в большинстве стран мира пока не зафиксирована. Вышеобозначенные аспекты подтверждают новизну и актуальность задачи по систематизации подходов к измерению платформенной занятости в целом и оценки её отдельных характеристик – параметров качества занятости на платформах.

Качество платформенной занятости является одним из важнейших аспектов при оценке общей эффективности данного типа трудовых отношений. Пандемия коронавируса с одной стороны, способствовала росту вовлечённости населения в платформенную занятость, а с другой стороны – высветила важность вопросов социальной защиты и оценки качества занятости (КЗ) работников платформ [3; 4]. На конференции руководящего органа Международной организации труда (МОТ) в 2025 году будет пункт повестки дня, посвящённый обсуждению стандартов достойного труда в платформенной экономике⁴.

Измерение масштабов и КЗ на цифровых платформах требуется для различных целей как политикам и экономистам, так и самим работникам и работодателям. Различия подходов к измерению платформенной занятости обусловлены выбором конкретного объекта для оценивания (тип работы, статус занятости, тип производства: товары или услуги⁵). Публикаций, затрагивающих данную проблематику, ещё относительно немного. В [1] была сделана попытка дать оценки КЗ на ЦПТ в Европе и России, в [8] оценивается КЗ на платформенных рабочих местах высокой квалификации. В [4] анализируется платформенная занятость в странах БРИКС, в том числе, выявлены социально-демографические портреты платформенных работников и даны некоторые оценки качества занятости на определённых крупных платформах. Настоящее исследование продолжает серию предыдущих публикаций.

⁴ Повестка дня Международной конференции труда // ILO: [сайт]. URL: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_868756.pdf (дата обращения: 05.12.2023).

⁵ Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. Conceptual framework, concepts and definitions. // OECD: [сайт]. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/2d333ec3-en/index.html?itemId=/content/component/2d333ec3-en> (дата обращения: 05.12.2023).

Важным риском, который отмечается при анализе тенденций развития платформенной занятости, является влияние характера работы на платформах на изменение соотношения творческих и стандартизированных задач в процессе труда [6]. Алгоритмизация работы, используемая платформами, приводит к ускорению замены человека автоматизированным решением для выполнения соответствующего трудового процесса и, как следствие, к уменьшению использования труда как фактора производства. С точки зрения КЗ, исследовательские организации и отдельные авторы также анализируют отдельные аспекты организации труда платформенных работников и приходят к выводу о наличии как выгод для работников и рынков труда, так и ограничений по сравнению с традиционной занятостью. В первую очередь, более низкое КЗ на платформах отмечается по параметру социальная защита.

Цель настоящего исследования – оценить работу на ЦПТ с точки зрения основных параметров КЗ на основе систематизации и анализа данных из открытых источников, выделить основные риски для КЗ по сравнению с традиционными формами занятости, в том числе, для уязвимых категорий работников на рынке труда. Для достижения цели поставлены следующие задачи:

- систематизировать и критически оценить используемые методики измерения КЗ на платформах;

- дать оценку некоторых параметров КЗ на платформах в Бразилии, ЮАР, Индии, а также сравнить параметры КЗ платформенных работников, занятых онлайн и локально;

- на основе статистических данных сформулировать социально-демографические портреты платформенных работников стран БРИКС, в том числе, обосновать, почему платформенная занятость привлекательна для молодёжи;

- выделить и сопоставить основные риски с точки зрения качества платформенной занятости в России и некоторых странах БРИКС на основе открытых данных и методик Еврофонда и Fairwork.

Гипотезы исследования:

- КЗ различается для разных типов платформенных работников и для разных типов платформ;

- платформенная занятость привлекательна для молодых поколений, что обуславливает социально-демографический портрет «типичного» работника;

- платформы могут увеличить гендерный разрыв в оплате труда, сократить участие женщин в

рабочей силе и создать рынки труда, сегрегированные по признаку пола.

Объектом статьи является платформенная занятость и цифровые платформы труда. **Предметом** исследования является качество занятости на цифровых платформах труда.

Информационной базой исследования стали данные из открытых источников, данные российской и международной статистики, отчёты компаний и международных организаций.

Методы, используемые в работе, включают

- критический анализ методических наработок международных институтов развития рынка труда и публикаций в периодических изданиях, в том числе, оценка параметров качества занятости на основе методологий Европейского фонда и международного проекта Fairwork;

- сравнение и систематизация подходов и оценок в отношении количественных и качественных характеристик занятости на ЦПТ.

Новизна и практическая значимость исследования состоит в том, что авторами выделяются разные типы занятости на платформах, которые принципиально отличаются по параметрам КЗ, а также систематизируются дополнительные, помимо социальной защиты, риски, которые могут оказывать негативное влияние на КЗ платформенных работников по сравнению с традиционными работниками. К ним относятся объём занятости, баланс работы и других сфер жизни, разнообразие (обогащение содержания) и кооперация труда, социальное взаимодействие, возможности для развития и профессионального роста работников.

Измерение качества занятости платформенных работников

Качество занятости является сложной, многомерной концепцией, характеризующейся многочисленными параметрами или измерениями, которые влияют на благополучие и удовлетворение потребностей занятых лиц. Эти измерения не имеют иерархической структуры; общепризнана сложность отбора параметров КЗ, подлежащих оцениванию; КЗ имеет объективные и субъективные составляющие.⁶ Традиционно в анализ включаются макропоказатели (уровень занятости, безработицы, оплаты труда и др.), характе-

⁶ Handbook on measuring quality of employment: a statistical framework. Prep. by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. NY: Economic Commission for Europe; United Nations; 2015. 320 p. // Unec: [сайт]. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf (дата обращения: 25.01.2024).

ристики рабочих мест, физические и социальные условия труда, соответствие характеристик работника требованиям работы, субъективные оценки (удовлетворённость работой) и др. КЗ сильно дифференцировано по социально-демографическим группам работников, а также в зависимости от статуса занятости работников. Углублённый анализ содержания, интерпретаций, разграничения синонимичных терминов и подходов к оценке КЗ выходит за рамки данной статьи и осуществлён одним из авторов (в соавторстве) в [9].

Использование стандартных показателей для оценки качества платформенной занятости не позволяет отразить все особенности данного типа занятости. Например, для категории работы на индивидуальной основе в концептуальных рамках измерения КЗ ЕЭК ООН само наличие нестандартной (платформенной) занятости рассматриваются как отрицательный индикатор (показатель) КЗ.

Платформенная работа имеет важные особенности: высокая степень автономии; оплата по задачам, заданиям или продажам и краткосрочные отношения между работником и клиентом/работодателем⁷. Выработка методологического инструментария для оценки КЗ на ЦПТ является отдельной актуальной исследовательской задачей.

Платформенная занятость неоднородна. Архитектура платформы оказывает важное влияние на автономию работников, а также на условия их труда и заработка⁸. Общепринятым является разделение платформ на 1) платформы краудворкинга (crowdwork platform) – платформы массовой работы, на которых множество исполнителей может выполнять задания для крупных организаций и частных заказчиков и 2) платформы, основанные на местоположении (локальные платформы) – сервисы доставки, такси, оказания очных услуг, которые распределяют работу между работниками в определённой географической области [6].

Платформенная работа делится на разные типы в зависимости от продолжительности

⁷ Independent work: choice, necessity, and the gig economy. Report. McKinsey Global Institute, 2016 // McKinsey: [сайт]. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/independent%20work%20choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy-executive-summary.pdf> (дата обращения: 15.12.2023).

⁸ Job Quality in the Platform Economy // ILO: [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618167.pdf (дата обращения: 25.12.2023).

задач, выполняемых на платформе. Выполнение некоторых задач может занять считанные секунды или минуты, и их называют микро-работой (например, маркировка и обработка данных, обучение нейросетей и категоризация изображений). Вторая категория платформенной работы (то, что часто называется фрилансом) – задачи занимают много времени и требуют более высокого уровня специальной подготовки (перевод, дизайн, иллюстрации, веб-разработка, программирование, написание текстов и др.).

В публикациях выделяется 4 ключевых группы платформенных работников в зависимости от того, является ли занятость на платформе для них основной или дополнительной к традиционной занятости и является ли выбор платформенной занятости их осознанным выбором или обусловлен экономической необходимостью (4 типа работников: «свободные агенты», «случайные работники», «вынужденные работники», «финансово ограниченные»)⁹.

В отсутствии полных и репрезентативных статистических данных по разным аспектам КЗ, в некоторых исследованиях¹⁰ КЗ платформенных работников оценивается в сравнении со стандартными работниками, либо сравниваются различные группы платформенных работников – работающие онлайн или оффлайн, занятые квалифицированным или неквалифицированным трудом [8].

Нами были выделены и сформулированы основные сложности и методологические проблемы, которые возникают при оценке КЗ платформенных работников (таблица 1). Далее проанализированы укрупнённые международные методологии анализа КЗ и приведены примеры и факты относительно отдельных характеристик организации труда платформенных работников, отличных от традиционных работников.

⁹ Independent work: Choice, necessity, and the gig economy. Report. McKinsey Global Institute, 2016 // McKinsey: [сайт]. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/independent%20work%20choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy-executive-summary.pdf> (дата обращения: 05.12.2023).

¹⁰ The platform economy and quality of work. Report. The Netherlands Institute for Social Research, 2021 // The Netherlands Institute for Social Research: [сайт]. URL: <https://english.scp.nl/publications/publications/2021/02/04/the-platform-economy-and-quality-of-work-a-knowledge-synthesis> (дата обращения: 10.12.2023).

Таблица 1

Проблемные аспекты измерения качества занятости для платформенных работников

Table 1

Challenges in Measuring Employment Quality for Platform Workers

Вопрос	Проблема	Варианты решения
Как оценить отработанные часы и почасовую оплату труда?	Значительная часть времени, которое работники проводят на цифровых платформах, тратится на поиск задач. Работник может быть занят на нескольких платформах.	Сопоставить показатели КЗ со структурой форм занятости. Можно провести разделение между показателями КЗ, отражающими явления на уровне рабочего места, и показателями, описывающими обстоятельства на уровне отдельных лиц (могут включать вынужденную работу неполный день, несколько рабочих мест и общий доход).
Работники платформ часто работают неполный рабочий день – это хорошо или плохо?	КЗ работающих несколько часов может оцениваться по-разному в период экономического спада и в период высоких темпов роста.	Учитывать социально-экономический и страновой контекст. Учитывать уровень удовлетворённости самих работников от объёма занятости
Как определить «высококачественные» и «низкокачественные» рабочие места?	Определение «высококачественных» и «низкокачественных» рабочих мест может быть различным в разных странах в зависимости от отраслевой и квалификационной структуры экономики, среднего уровня дохода в этих странах, а также социокультурных различий.	Учитывать социально-экономический и страновой контекст. Учитывать соотношение необходимого уровня квалификации и уровня полученного образования.
Как определить наличие безработицы?	Платформенная работа или другая оплачиваемая деятельность, выполняемая онлайн, может не восприниматься респондентами в качестве трудовой деятельности.	В ходе опросов задавать респондентам уточняющие вопросы. Проводить чёткое разделение между основной и дополнительной, а также добровольной и вынужденной платформенной занятостью.
Как оценивать аспекты алгоритмического управления?	Алгоритмическое управление оказывает различное воздействие на разные категории платформенных работников и по-разному оценивается самими работниками – для кого-то это нужные рамки, а для кого-то ограничения и дискриминация.	Учитывать особенности и специфику конкретной платформенной деятельности. Учитывать содержание трудовых функций с точки зрения баланса регламентированных и творческих элементов работы.
Статус занятости. Как классифицировать работников: как самозанятых или как наёмных работников?	Следует ли расширять правовые определения существующих статусов занятости или создавать новые категории?	Разработка отдельной методике для оценки КЗ для платформенных работников.
Как учесть особенности удалённой работы?	Удалённая работа может повысить эффективность, но также потенциально нарушить баланс между работой и личной жизнью.	Введение в методику показателей для измерения баланса между работой и личной жизнью, например, вопросы о том, беспокоятся ли удалённые работники о работе, когда они не работают; распределение времени на работу и другие задачи работника в течение дня.
Что называть «работой»? Отсутствие «рабочего места», характерное для ЦПТ	Работники выполняют короткие задачи на платформах (часто на нескольких разных).	Создание под-измерения степени организации труда вокруг коротких оплачиваемых «задач» по сравнению с более долгосрочными «рабочими местами».

Источник: составлено авторами.

Оценки качества занятости на платформах на основе методики Еврофонда

Ряд исследователей для оценки КЗ платформенных работников берут за основу известные, апробированные на стандартных работниках во многих странах методики [10]. Одной из таких методик является методика Еврофонда, изложенная в [11]. В [8] КЗ высококвалифицирован-

ных платформенных работников анализируется на основе 7 измерений Еврофонда, дополненных 4 дополнительными измерениями (баланс между работой и жизнью, наличие форм коллективного представительства, социальная вовлечённость и социальная защита). Вышеописанную методологию мы дополнили ещё 2 показателями (риски потери работы и наличие дискриминации) и на

этой основе провели качественную оценку параметров КЗ двух типов платформенных работников: работающих онлайн и оффлайн (таблица 2). Отметим, что для большей детализации, платформенных работников, работающих онлайн, следовало бы разделить ещё как минимум на 2 категории: 1) занимающиеся рутинными и не

требующими высокой квалификации задачами и 2) занимающиеся высококвалифицированным трудом. В целом каждую из выделенных подгрупп имеет смысл разделить на имеющих платформенную работу как основную или как дополнительную. Оценки в данном случае не имеют страновой специфики.

Таблица 2

Оценки качества занятости для разных типов платформенных работников

Table 2

Estimates of Employment Quality for Different Types of Platform Workers

Параметр	Платформенные работники, работающие онлайн (удалённо) (- минус, + плюс)	Платформенные работники, занятые оффлайн (курьеры, таксисты, строители, уборщики и др.) (- минус, + плюс)
Физическая среда – физические риски и рабочее место.	- обустройство рабочего места, покупка оборудования, инструментов или программного обеспечения, оплата интернета и т.п. является полностью ответственностью работника. + работа из дома или коворкинга психологически и физически удобнее многим работникам	- часто имеют тяжёлые условия труда, т.к. работают больше стандартного рабочего дня, в любую погоду; часто должны сами обеспечить себя рабочей одеждой, инструментами и др.
Интенсивность работы – уровень требований к работе: работа на высокой скорости и в условиях ограниченного времени, а также эмоциональные требования	- размытые границы между работой и неработой; - репутационные алгоритмы обуславливают более сильное давление с точки зрения сроков и управления взаимоотношениями с клиентами; - дистанционно регулируемые взаимодействия, фрагментация задач (микрозадачи), запросы по требованию, ограниченность или отсутствие конечной цели в работе; + индивидуальный контроль и индивидуальная ответственность при выполнении задач, требующих высокой квалификации.	- высокая интенсивность работы, часто диктуемая алгоритмами (невозможность отказаться от поездки или задания); - дистанционно регулируемые взаимодействия, например, Uber отслеживает действия водителей через приложение и даёт инструкции, как им следует водить машину.
Качество рабочего времени – распространённость продолжительного рабочего времени, возможность сделать перерыв, нетипичное рабочее время, организация рабочего времени и гибкость.	- стрессовые ситуации, «ускорение» рабочего времени, социальная изоляция; - недостаточный объём работы; + определённая свобода в принятии решений в течение рабочего времени	- распространённость продолжительного рабочего времени, невозможность сделать перерыв, работа в ночные часы и в выходные; - пребывание в постоянной «готовности» к работе на практике ограничивает возможность выбора времени работы.
Заработок – ежемесячный доход работников	- иногда получают зарплату ниже, чем офлайн-коллеги; тратят значительное количество неоплачиваемого времени на поиск задач или проектов; заработок непредсказуем - работникам из развитых стран приходится конкурировать с работниками из стран с низкой заработной платой; это оказывает давление на доходы работников в странах с высокой заработной платой + эффективные и профессиональные работники могут зарабатывать больше, чем офлайн-коллеги, при этом они могут жить в хорошем климате и/или экономить средства на дорогу и еду вне дома.	+ возможность получать хороший доход, которые часто бывает выше, чем при выполнении аналогичных услуг без посредничества платформы.
Социальная среда – степень, в которой работники испытывают поддержку социальных отношений, а также неблагоприятное социальное поведение.	- у работников нет чётких стандартов, правил, рекомендаций, ориентиров, которые предоставляет организация; - клиенты могут отказаться платить за сделанную работу; - опасения клиентов относительно компетентности или честности работников; + использование коворкингов, встреч и семинаров как способа общения и налаживания связей.	- отсутствие или сильно ограниченное взаимодействие с коллегами.

Продолжение таблицы 2

<p>Навыки и свобода действий – возможности обучения и профессиональной подготовки на работе</p>	<ul style="list-style-type: none"> - некоторые платформы, например, Upwork, регулируют предложения о работе, отклоняя профили работников с навыками, уже имеющимися на платформе; - платформа использует механизмы блокировки, чтобы скрыть фамилии работников и не позволяет профилям ссылаться на сайты на личных или других платформах; - платформа требует от работников подписать положение о не-обходе (non-circumvention clause), которое запрещает им работать с любым клиентом, который идентифицировал работника через сайт платформы, в течение 24 месяцев; - сложности идентификации в профессиях, где есть профессиональные реестры. 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие возможностей профессиональной переподготовки за счёт работодателя; - сложно освободить времени для обучения.
<p>Перспективы карьерного роста</p>	<ul style="list-style-type: none"> - высокая конкуренция с работниками по всему миру; - репутационная система влияет на возможности трудоустройства и перспективы трудоустройства; + разрыв в оплате труда между странами с высоким и средним уровнем дохода может дать последним преимущество. 	<ul style="list-style-type: none"> - репутационная система влияет на возможности трудоустройства и перспективы трудоустройства.
<p>Вероятность потери работы (гарантии занятости)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - риск закрытия или деактивации аккаунта без права на объяснение со стороны платформы. 	<ul style="list-style-type: none"> - риск закрытия или деактивации аккаунта без права на объяснение со стороны платформы.
<p>Баланс между работой и личной жизнью</p>	<ul style="list-style-type: none"> - работа на платформе часто является дополнительным заработком, её влияние на баланс трудовой и личной жизни связано с тем, как люди могут совмещать разные виды деятельности, работу онлайн и оффлайн; + высокая степень гибкости в отношении рабочего времени, места и выбранных задач, что способствует положительному балансу между работой и личной жизнью, особенно для тех, кто должен работать на дому по соображениям здоровья или ухода. 	<ul style="list-style-type: none"> - баланс может быть трудно достичь для значительной части низкоквалифицированных работников, которые испытывают переутомление; - работники выходят на работу больными, чтобы не потерять заработок, подвергая риску и себя, и клиентов; - водители такси относительно часто попадают в аварии.
<p>Социальная защита</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ограниченный доступ к схемам и получению страховых пособий; - рост платформенной работы воспроизводит пробелы в охвате социальной защитой самозанятых, которые уже признаны растущей проблемой в сфере занятости в целом; + работа на платформах часто является побочной деятельностью, поэтому социальную защиту, как и другие права, необходимо рассматривать путём объединения нескольких рабочих позиций физических лиц на рынках труда. 	<ul style="list-style-type: none"> + платформы такси и доставки начали предлагать своим работникам оплачиваемые больничные и страховки на принципах софинансирования.
<p>Социальное участие</p>	<ul style="list-style-type: none"> - неудовлетворённая потребность человека быть частью более широкой социальной сферы, потребность в смысле, который связывает работу с обществом в целом, встраивая работу в общее социальное измерение; - снижаются возможности прямого взаимодействия с коллегами, ограничивая возможности социального участия. - поиск смысла работы кажется более сложным из-за специфической организации работы платформы. 	<ul style="list-style-type: none"> - неудовлетворённая потребность человека быть частью более широкой социальной сферы, потребность в смысле, который связывает работу с обществом в целом, встраивая работу в общее социальное измерение.

Коллективное представительство – наличие профсоюзов, рабочих советов или других коллективных субъектов	+ создаётся ряд различных организаций: неформальные группы работников, традиционные профсоюзы, новые ассоциации, кооперативы, конкретные инициативы, например, Fair Crowd Work 3.	+ создаются профсоюзы курьеров, таксистов
Дискриминационные практики	+ снижение дискриминации за счёт равного доступа всех групп к задачам: там, где используются критерии отбора, они обычно применяются алгоритмом, а не человеком, поэтому, если они правильно настроены, дискриминация не возникает; - специально настроенные алгоритмы могут сократить участие женщин в рабочей силе за счёт запретительных практик.	- платформы могут увеличить гендерный разрыв в оплате труда, сократить участие женщин в рабочей силе и создать рынки труда, сегрегированные по признаку пола

Источник: составлено авторами на основе [8; 10],¹¹.

Существует довольно мало полноценных статистических исследований платформенной занятости, где хотя бы часть вопросов охватывает аспекты КЗ (в [10] упоминаются всего 13 таких исследований, вероятно, за прошедшие 3 года могло появиться ещё несколько, в том числе, вышли 2 исследования по российским платформам, монография по фрилансерам и защищена докторская диссертация).

Одним из самых масштабных европейских исследований является Проект COLLEEM, в рамках которого было проведено 2 волны обследований. В 2017 году было опрошено 32389 работников из 14 государств-членов ЕС и в 2018 году было опрошено 38022 работников из 16 государств-членов ЕС¹². По итогам проекта было опубликовано множество статей, в том числе одного из авторов данной статьи [1]. По итогам проекта [10] был сделан вывод, что *платформенные работники более чем в два раза чаще, чем обычные работники, заняты более 60 часов в неделю, а среди эпизодически занятых на платформах (где много студентов) общая распространённость работы менее 20 часов в неделю также выше среднего по сравнению с неплатформенными работниками. У работников платформ, как правило, более нетипичное или не-социальное рабочее время (за пределами обычного рабочего времени «с 9 до 18», по выходным, в ночное время. Также работники платформы считают свою работу очень гибкой, но монотонной, и находятся под постоянным контролем со стороны платформы.*

¹¹ The platform economy and quality of work. Report. The Netherlands Institute for Social Research, 2021 // The Netherlands Institute for Social Research: [сайт]. URL: <https://english.scp.nl/publications/publications/2021/02/04/the-platform-economy-and-quality-of-work-a-knowledge-synthesis> (дата обращения: 10.12.2023).

¹² Platform work and the “gig economy”: the JRC COLLEEM surveys of digital labour platforms // JRC: [сайт]. URL: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/employment/platform-work_en (дата обращения: 10.02.2024).

Дадим дополнительные пояснения относительно такого параметра КЗ как *социальная защита работников*. За последние годы платформы начали активно двигаться в этом направлении, и к настоящему времени есть много удачных примеров. Например, китайская платформа DiDi в 2017 г. запустила добровольный план медицинского страхования Diandi, включающий медицинскую страховку, страхование от несчастных случаев и серьёзных заболеваний. В первое время платформа брала на себя оплату страховых взносов, однако позже переложила их на водителей. Китайская платформа Meituan также предложила системы страхования для своих партнёров и водителей [4].

В 2020 г. Яндекс в партнёрстве со страховой компанией «Манго» начали эксперимент по предоставлению аналогов оплачиваемых больничных и страховок водителям и курьерам. Программа проходит пилотаж в девяти городах-миллионниках и реализуется на условиях софинансирования: платформа инвестирует 50% стоимости страховых полисов [2]. На конец 2022 года число самозанятых водителей и курьеров составило 66% от общего числа застрахованных.

В целом, по критериям оценки методологии Еврофонда, такие показатели КЗ как «интенсивность работы», «социальная среда и социальное участие», «творчество/развитие», «перспективы роста», «гарантии от потери работы», «коллективное представительство» для платформенных работников ниже, чем для участников традиционных форм занятости.

Оценки качества занятости на платформах на основе исследований компании Fairwork

Качество занятости на платформах мы можем оценить с помощью исследований компании Fairwork, которая третий год подряд оценивает работу на 15 наиболее значимых ЦПТ во

всем мире по пяти принципам достойного труда Международной организации труда (справедливая оплата, справедливые условия, честные контракты, справедливое управление, справедливое представительство), присваивая каждой платформе оценку от 0 до 10. Всего на сегодняшний день рейтинги строятся по 38 странам¹³. Принципы незначительно отличаются для платформ краудворкинга и платформ, основанных на местоположении (локальных платформ).

В 2023 году ComeUp, Prolific и Terawork заняли самые высокие места, набрав 5 из 10 баллов, за ними следует Arpen (3 балла). Исследование показывает, что платформы по-прежнему далеки от соответствия стандартам достойного труда: 11 из 15 платформ набрали менее 3 баллов, а 4 из них не смогли доказать соответствие ни одному из принципов¹⁴. В процессе работы с проектом Fairwork некоторые платформы проявили готовность к диалогу и переговорам, а также внесли позитивные изменения в свою политику и практику.

Исследование Fairwork, проведённое в 38 странах для 190 платформ (большинство из которых работают в нескольких странах)¹⁵ показывает, что платформы могут увеличить гендерный разрыв в оплате труда, сократить участие женщин в рабочей силе и создать рынки труда, сегрегированные по признаку пола. Согласно опросам, большинство платформенных компаний видят своим типичным работником независимого, эффективного, мобильного, владеющего цифровыми технологиями человека без семейных обязанностей или других особенностей. Столкнувшись с проблемой гендерной дискриминации, платформы склонны использовать технологические решения, например, алгоритмы, автоматически запрещающие женщинам работать в ночное время или принимать «небезопасные» предложения и подвергающие женщин навязчивому наблюдению. Эти «решения» часто приводят к снижению доходов и усилению контроля над женщинами-работниками, и при этом не влияют на их безопасность.

Сравнивая методологии Еврофонда и Fairwork, можно отметить, что первая даёт больше возможностей для детальной оценки КЗ. По-

¹³ Cloudwork (Online Work) Principles // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fair.work/en/fw/principles/cloudwork-principles/>; Location-based Platform Work Principles <https://fair.work/en/fw/principles/fairwork-principles-location-based-work/> (дата обращения: 01.12.2023).

¹⁴ Fairwork Cloudwork Ratings 2023: Work in the Planetary Labour Market. Report. Fairwork, 2023 // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Fairwork-Cloudwork-Ratings-2023-Red.pdf> (дата обращения: 07.12.2023).

¹⁵ Gender and Platform Work: Beyond Techno-Solutionism. Report. Fairwork, 2023 // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Gender-report-one-page-handout-A4-3.pdf> (дата обращения: 07.12.2023).

мимо аспектов, которые оценивает Fairwork, в ней анализируются социальный контекст работы и возможности профессионального развития работников. Критерии достойного труда МОТ, используемые Fairwork довольно общие, многими исследователями считаются «расплывчатыми» и подвергаются критике в рамках практических исследований и оценок [9].

В исследовании [4] было показано, что российская платформенная экономика разделяет многие черты с платформенной экономикой стран БРИКС. В силу этих причин для анализа КЗ на платформах были выбраны те страны БРИКС, которые представлены в исследованиях Fairwork (к сожалению, Китай не входит в их число).

Бразилия. В 2021 году, согласно отчёту Fairwork¹⁶ работники бразильских платформ столкнулись с *нестабильными и опасными условиями труда*, сообщалось о проблемах со здоровьем и несчастных случаях. Работники жаловались на *низкие выплаты и несправедливые увольнения*, на то, что не могут разговаривать с представителями платформ и что их деактивацию сложно обжаловать. Все шесть оцениваемых платформ не смогли обеспечить безопасность и основные трудовые нормы для своих работников. Наивысший балл составил 2 балла у платформ доставки iFood и 99, а Uber набрал всего 1 балл. Платформы доставки еды Rapri, GetNinjas и UberEats не набрали ни одного балла. В отличие от других континентов, таких как Африка, Азия и Европа, в Латинской Америке нет платформ с высокими показателями.

В Бразилии существует сильное лобби со стороны платформ, которые зачастую искажают данные в контрактных исследованиях, создают фейковые профили работников и даже пытаются оспорить понятие «достойного труда». Тем не менее, на некоторых платформах в 2023 году произошли улучшения с точки зрения справедливой оплаты труда и справедливого управления, по сравнению с 2021 годом. В 2023 году из 10 платформ, только 3 набрали хотя бы 1 балл. Платформы, оцениваемые в отчёте 2023 года представляют разные бизнес-модели и отрасли деятельности. AppJusto – платформа из Сан-Паулу – возглавляет таблицу с 3 баллами из 10, на втором месте iFood с 2 баллами, а на третьем месте Parafuzo с 1 баллом¹⁷.

Индия. ЦПТ значительно улучшают ситуацию с безработицей в Индии: работа через плат-

¹⁶ Fairwork Brazil Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy. Report. Fairwork, 2022 // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-EN.pdf> (дата обращения: 07.12.2023).

¹⁷ Fairwork Brazil Ratings 2023: Still pursuing decent work in the platform economy. Report. Fairwork, 2023 // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Fairwork-Brazil-Ratings-2023-report-EN-red.pdf> (дата обращения: 07.10.2023).

формы позволяет людям из удалённых районов набирать опыт и совершенствовать свои профессиональные навыки, а также предоставляет возможность выйти на рынок труда социально уязвимым группам: молодёжи, инвалидам и др.¹⁸

В 2020 г. в Индии принят Кодекс социального обеспечения (The Code on Social Security), в рамках которого зафиксированы определения гиг-работников и платформенных работников. Кодекс предусматривает регистрацию этих категорий работников [2].

В 2022 году платформы Bigbasket, Flipkart и Urban Company внедрили политику, гарантирующую, чтобы все работники получали как минимум почасовую местную минимальную заработную плату с учётом затрат, связанных с работой. Платформы Bigbasket, Flipkart, Swiggy, Urban Company и Zomato получили первый балл в категории «Справедливые условия» за упрощение процессов получения страховых выплат и за наличие оперативных линий экстренной помощи в интерфейсе платформы¹⁹. Bigbasket, Swiggy и Urban Company получили второй балл за реализацию политики компенсации потери заработной платы во время болезней. Однако, в целом, платформы довольно неохотно соглашаются публично соблюдать и реализовывать политику минимальной заработной платы. Кроме того, платформы не желают признавать или вести переговоры с каким-либо коллективным органом, представляющим интересы работников.

Bigbasket, Flipkart, Swiggy, Porter, Urban Company, Zepto и Zomato были удостоены 1 балла за обеспечение доступности своих контрактов и введение периода уведомления до внесения изменений. Flipkart, Swiggy, Urban Company, Zepto и Zomato изменили свои контракты, чтобы уменьшить асимметрию обязательств, и добавили пункт о разрешении споров между работниками и платформами. Bigbasket, Flipkart, Swiggy, Urban Company и Zomato получили 1 балл в категории «Справедливое управление» за наличие процесса рассмотрения жалоб с возможностью связи с представителем платформы. Urban Company приняла политику против дискриминации работников своей платформой²⁰.

ЮАР. КЗ на ЦПТ ЮАР довольно низкое: многие из работников сталкиваются с *низкой оплатой*

той труда (аналогично Бразилии и Индии) и опасными условиями (аналогично Бразилии)^{21, 22}. Всего шесть платформ (getTOD, Kandua, M4Jam, NoSweat, Picup, SweepSouth) могут доказать, что работники зарабатывают как минимум минимальную заработную плату (23,19 рэндов в час) после учёта затрат и только четыре (getTOD, Kandua, M4Jam, NoSweat) демонстрируют, что работники зарабатывают прожиточный минимум (43 рэнда в час). Работники часто превышают установленный законом лимит рабочих часов в 45 часов в семь дней, чтобы покрыть свои расходы. Семь платформ (Bolt, getTOD, M4Jam, MrD, SweepSouth, Uber, UberEats) могут доказать, что они защищают работников от рисков, возникающих на работе, и имеют политику защиты данных. Ни одна платформа не компенсирует работникам *потерю дохода из-за болезни*. Шесть платформ (getTOD, Kandua, M4Jam, MrD, NoSweat, SweepSouth) могут доказать, что их контракты ясные, доступные и основаны на законодательстве ЮАР. Семь платформ (getTOD, M4Jam, MrD, NoSweat, SweepSouth, Uber, UberEats) продемонстрировали, что предоставляют работникам возможность обжаловать деактивацию и только трое доказали, что у них есть чёткая антидискриминационная политика и они прозрачны в отношении алгоритмов, определяющих оплату и доступ к работе. Только три платформы (getTOD, MrD, SweepSouth) имеют механизмы, обеспечивающие свободу объединения и свободное выражение коллективного голоса работников. Кроме того, ни одна платформа не смогла доказать (аналогично Индии), что работники имеют *право голоса относительно своих условий труда*.

Таким образом, основными рисками качества занятости на основе статистики Fairwork по странам БРИКС являются *низкая оплата труда, условия труда, отсутствие возможности коллективного представительства для согласования условий труда и защиты прав платформенных работников*.

Если проанализировать «портреты» платформенных работников стран БРИКС [4], то можно сделать вывод о том, что работниками платформ

¹⁸ Islam A., Kain D. Do gig workers' voices count? India Development Review // Idronline: [сайт]. 17.11.2022. URL: <https://idronline.org/article/livelihoods/do-gig-workers-voices-count/> (дата обращения: 07.10.2023).

¹⁹ Fairwork India Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy. Report. Fairwork, 2022 // Fairwork: [сайт]. URL: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/12/221223_fairwork_india-report-2022_RZ_red_edits_10.pdf (дата обращения: 07.10.2023).

²⁰ Там же.

²¹ Fairwork South Africa Ratings 2022: Labour Standards in the platform Economy. Report. Fairwork: Cape Town, South Africa; Oxford, United Kingdom, 2022 // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/09/Fairwork-SA-Ratings-2022-EN.pdf> (дата обращения: 07.10.2023).

²² Platform Workers Are Not Adequately Protected During The Cost-of-living Crisis, A New Study // Africa.com: [сайт]. 09.09.2022. URL: <https://www.africa.com/platform-workers-are-not-adequately-protected-during-the-cost-of-living-crisis-a-new-study-by-oxford-university-and-the-university-of-cape-town-finds/> (дата обращения: 07.10.2023).

являются, преимущественно, молодые люди (таблица 3). Это обусловлено, в том числе, тем, что ценность гибкости (возможность удалённой работы, баланс работы и других сторон жизни, в том числе, получения образования) и справедливой оценки вклада (оплата по достигнутым результатам) отвечают трудовым ценностям моло-

дых поколений [12; 13]. Например, в Индии платформенная занятость стала настолько значимой, что многие школьники и студенты считают её самой привлекательной формой работы. Фриланс в Индии быстро превратился из альтернативного варианта карьеры в неотъемлемую часть рынка труда²³.

Таблица 3

Портрет платформенного работника в странах БРИКС

Table 3

Portrait of a Platform Worker in the BRICS Countries

Страна	Социально-демографические характеристики	Статус занятости	Социально-экономическое значение
Китай	Больше доля женщин, возраст 18–35 лет. Среднее, высшее образование, Работа в сфере доставки Низкий уровень оплаты Правовой статус – Молодые люди, живущие или переехавшие в крупные города	Самозанятые	Снижение уровня безработицы.
Бразилия	Больше доля женщин, возраст 18–35 лет. Среднее, высшее образование. Работа в сфере доставки. Низкий уровень оплаты. Эмигранты или переехавшая в города молодёжь, временно работающая на платформе с целью получения дохода на время поиска основной работы	Согласно Закону № 13467/2017, есть «временный (трудовой) контракт», позволяющий работодателям привлекать работников в качестве наёмных для оказания услуг на непостоянной основе. Зарплата не может быть ниже минимальной почасовой оплаты труда других сотрудников компании, которые работают на той же должности по срочному или бессрочному трудовому договору, имеют право на полный пакет социальных пособий и льгот.	Снижение уровня безработицы, снижение теневой занятости.
Индия	Мужчины, 18–35. Без профессионального образования. Работа в сфере доставки. Значительный сегмент – работник средней/ высокой квалификации, работающий в сфере ИТ на фриланс-платформах. Молодёжь, использующая возможность работать удалённо из любого населённого пункта	Гиг-работники – занятые вне формата традиционных отношений работодатель – наёмный работник; платформенные работники – находящиеся вне формата традиционных отношений работодатель – наёмный работник, обращающиеся к организациям или частным лицам через онлайн-платформу и выполняющие работу или предоставляющие услуги за оплату.	Снижение теневой занятости, возможность выйти на рынок труда социально уязвимым группам
ЮАР	Мужчины, 25–35 лет. Преимущественно бакалаврская ступень высшего образования. Такси, доставка. Молодые люди, в т.ч., из маргинализованных слоёв.	Высокая доля неформальной занятости.	Снижение уровня безработицы.
Россия	Смещение в сторону более молодых возрастов: группы 15–19, 20–29 и 30–39 лет. В возрастных группах 20–29 и 30–39 лет доля женщин-платформенных работников больше, чем соответствующая доля мужчин. Больше доля людей с высшим образованием и горожан.	Самозанятые, индивидуальные предприниматели, физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, наёмные работники, для которых платформенная занятость не является основной, а также высокая доля неформальной занятости.	Снижение теневой занятости, возможность выйти на рынок труда социально уязвимым группам

Источник: составлено авторами на основе [2; 4] и данных Обследования населения по проблемам занятости Ростата.

²³ Singh J. India's gig economy drivers face bust in the country's digital boom // TechCrunch: [сайт]. 25.01.2023. URL: <https://techcrunch.com/2023/01/25/india-gig-workers-problems/> (дата обращения: 07.12.2023).



Среди стран БРИКС,²⁴ Россия отличается от Бразилии и ЮАР и ближе к Китаю, поскольку работники, в целом, имеют более высокий уровень образования. А по типам квалификации исполнителей ближе к Индии, где существуют два принципиально разных профиля платформенной занятости – работа, не требующая высокой квалификации (доставка, такси и проч.) и работа, предполагающая наличие специальных знаний, навыков и образования (ИТ-сервисы, выполнение работ/ услуг – фриланс-платформы, требующие специальной квалификации) [4].

В контексте изучения качества платформенной занятости аспекты, которые привлекают в неё основную массу работников, молодёжь и трудовых мигрантов, это гибкие условия труда, которые обеспечивает платформенная занятость. Они позволяют старшим школьникам и студентам начать трудовую деятельность до окончания получения образования (среднего или высшего). В исследованиях [12; 13] было выявлено, что возможность *гибко подходить к выбору часов работы, контролировать интенсивность труда и самому выбирать место выполнения работы* являются для них важными критериями выбора рабочего места. Опросы и исследования показывают, что самостоятельное планирование своего времени, *возможность частой смены вида деятельности, ощущение свободы от жёстких организационных рамок* привлекают молодёжь на платформы²⁵. Для многих студентов важным является возможность совмещать очную учёбу и работу в рамках более гибкой занятости, нежели стандартная очная работа в режиме 40+ часов в неделю, которую предлагают студентам многие известные работодатели. В вышеупомянутом исследовании также отмечается, что платформенная занятость становится своеобразной заменой образовательного кредита, который в нашей стране не популярен и часто недоступен для молодых людей. Обладая более низким порогом вхождения, чем любая традиционная занятость, платформенная работа облегчает переход «учёба-работа».

В исследованиях выделяется ещё несколько характеристик платформенной работы, которые позитивно влияют на её качество с точки зрения поколения Z. Благодаря работе онлайн, молодые работники могут *совмещать трудовую деятельность с путешествиями и исследованиями новых стран* [12; 13]. Работа на платформах позволяет без высоких транзакционных издержек менять

профессиональные траектории, пробовать себя в разных профессиях. Ещё одно преимущество платформенной работы для молодёжи – *можно попробовать себя в предпринимательской деятельности без большого стартового капитала и сложной регистрации и оформления*. Таким образом, расширение платформенной формы занятости в России безусловно будет привлекать больше представителей молодых поколений.

Что касается КЗ на платформах, то в исследованиях [см., например, 2; 15] отмечается, что ЦПТ могут способствовать прекаризации занятости, так как работа дестандартизируется и выполняется вне формальных механизмов регулирования на отраслевом, региональном и национальном уровне. Однако в других работах [14; 16] отмечается, что для снижения неформальной занятости платформы играют положительную роль, разрабатывая процедуры, стандарты и правила в рамках алгоритмического контроля и управления. Однако формализация трудовых отношений через платформы не означает, что они автоматически выводятся из теневого сектора и становятся объектами статистического учёта и налогообложения. А.В. Шевчук называет этот процесс «платформизацией неформальности»²⁶. Работа на ЦПТ в России не всегда ведёт к прекаризации и снижению качества занятости, становясь хорошим вариантом для работников в сравнении со стандартной занятостью [14].

Выводы

Платформенная занятость не всегда несёт в себе негативные последствия для КЗ, а нестабильная сдельная работа имеет давнюю историю и не является чем-то новаторским или исторически особенным, присущим только платформам. Некоторые успешные платформенные компании, инвестирующие в цифровые технологии, платят более высокую заработную плату, создают возможности для занятости за рубежом, а также расширяют возможности занятости для групп населения, которые имеют ограниченную мобильность из-за состояния здоровья или обязанностей по уходу за членами семьи. Однако если компания имеет график работы, обусловленный колебаниями спроса, сезонностью или иными факторами, то это может негативно влиять на КЗ работников из-за непостоянного режима труда и работы в «неудобные» часы, а также из-за колебаний и неопределённости в уровне заработков.

На основе проанализированных данных, мы можем выделить основные риски и ограничения платформенной занятости в контексте КЗ для каждой из проанализированных стран (таблица 4).

²⁶ Шевчук А.В. Роль цифровых трудовых платформ в трансформации занятости: экономико-социологический анализ: дис. ... докт. социол. наук: 5.4.2 / Шевчук Андрей Вячеславович; НИУ «Высшая школа экономики», Москва. 2023. 396 с.

²⁴ В настоящий момент в БРИКС входят Бразилия, Индия, Россия, Китай и ЮАР, а в 2024 году ожидается вступление Аргентины, Египта, Эфиопии, Ирана, Саудовской Аравии и ОАЭ.

²⁵ Платформенная занятость как инструмент трудовой социализации представителей поколения Z // Rsuh.digital: [сайт]. URL: <https://rsuh.digital/platformennaya?ysclid=lpweurw4yt456085224> (дата обращения: 05.12.2023).

Таблица 4

Риски качества занятости платформенных работников в странах БРИКС

Table 4

Risks to the Quality of Employment of Platform Workers in the BRICS Countries

Россия	Индия	Бразилия	ЮАР
Неурегулированный статус платформенной занятости. Сегменты, требующие низкой и высокой квалификации, следовательно вымывание сотрудников со средним уровнем квалификации. Неформальная занятость. Занятость внешних трудовых мигрантов на низкоквалифицированных рабочих местах. Монополизация рынка платформ.	Формализованное регулирование. Зависимость уровня социальных гарантий от категории работников. Низкая оплата (не соблюдение политики минимальной зарплаты) при том, что платформы – основное место работы.	Неурегулированный статус платформенной занятости. Низкоквалифицированные рабочие места, неформальная занятость, низкая оплата. Низкое качество занятости (опасные условия, отсутствие права голоса и др.)	Неурегулированный статус платформенной занятости. Отсутствие социальных гарантий для работников. Неформальная занятость. Низкое качество занятости (опасные условия, отсутствие права голоса и др.)

Источник: разработано авторами.

Наше исследование подтвердило гипотезы, что КЗ различается не только между типами работников платформы, но и между разными платформами (разная степень контроля работы и управления ею; разные условия труда).

КЗ различается у работников, для которых платформенная занятость является основным источником дохода и у которых платформенная занятость является дополнительным источником дохода²⁷. Последние более удовлетворены своей жизнью и работой, чем первая группа, и как минимум так же, как и люди, работающие в традиционной экономике. Основной причиной их удовлетворения является возможность работать и получать доход, а также гибкость и самостоятельность в выборе времени, когда они хотят работать. В [17] выделяются два основных фактора предрасположенности людей к самозанятости – вынужденная потребность и возможность самореализации, и доказывается, что для самозанятых в России выбор осуществляется не столько для заработка, сколько для творческой реализации, что ведёт к большему удовлетворению работников.

Платформенные работники более удовлетворены КЗ и его различными параметрами, чем традиционные работники, даже если такой тип занятости является для них вынужденным. Стандартные работники более удовлетворены гибкостью и содержанием выполняемой ими работы, но менее удовлетворены уровнем и стабильностью дохода²⁸. Это, в целом, согласуется с выводами ав-

торов настоящего исследования о том, что к рискам платформенной работы с точки зрения КЗ относятся более ограниченные возможности роста и профессионального развития и – в значительной степени – фактическое отсутствие гибкости в количестве часов работы.

Работа на платформе предлагает широкие возможности для разных социальных групп, и это может позитивно повлиять и на вовлечение их в занятость, и, как следствие, на качество их работы. Люди, которые сталкиваются с высоким уровнем дискриминации (мигранты, этнические меньшинства), проживающие в удалённых районах или с ограничениями здоровья имеют больше шансов найти работу через платформы, чем на обычном рынке труда. Там, где используются критерии отбора, они обычно применяются алгоритмом, а не человеком, поэтому, если алгоритмы правильно настроены, дискриминация не возникает.

Такие аспекты платформенной работы, как возможность удалённой работы, смена видов деятельности, гибкость графика, высокая мобильность, развитие предпринимательских навыков, баланс работы и других сторон жизни, оплата по достигнутым результатам, отсутствие в ряде видов деятельности давления руководства соответствуют трудовым ценностям поколения Z. При наличии этих аспектов в работе молодые люди меньше обращают внимания на отсутствие трудовых и социальных гарантий, потому что пенсия наступит ещё не скоро, здоровье позволяет не брать больничные, а не всегда высокая оплата труда компенсируется наличием нескольких мест работы (в том числе, на нескольких платформах) и наличием других источников дохода (помощь родителей, стипендия и др.).

<https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/independent%20work%20choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy-executive-summary.pdf> (дата обращения: 15.12.2023).

²⁷ The platform economy and quality of work. Report. The Netherlands Institute for Social Research, 2021 // The Netherlands Institute for Social Research: [сайт]. URL: <https://english.scip.nl/publications/publications/2021/02/04/the-platform-economy-and-quality-of-work-a-knowledge-synthesis> (дата обращения: 10.12.2023).

²⁸ Independent work: choice, necessity, and the gig economy. Report. McKinsey Global Institute, 2016 // McKinsey: [сайт]. URL: <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured>

Что касается гендерных аспектов платформенной занятости, то исследования по широкой выборке стран показывают^{29, 30} [15], что, несмотря на то, что ЦПТ могут снизить барьеры входа на рынок труда для женщин благодаря большей гибкости рабочего времени, женщины часто работают в наименее оплачиваемых секторах платформенной экономики и получают меньшую оплату, чем мужчины (часто из-за того, что сами соглашались на более низкие ставки). В некоторых случаях более низкие зарплаты означают, что у женщин больше шансов получить работу, что может привести к тому, что они будут работать больше часов. Женщины также чаще выполняют работу на платформах из-за возможности совмещать работу с уходом за детьми и/или родителями. В результате они оказываются в ситуации «двойной занятости», хуже способны сосредоточиться на работе, больше устают и подвергаются стрессу. Некоторые платформы используют алгоритмы, запрещающие женщинам работать ночью или брать «небезопасные» задания, что подвергает женщин навязчивому наблюдению и контролю.

На традиционном рынке труда организация рабочего времени (доля неполной занятости и доля сверхурочной работы) важна для прогнозирования гендерного разрыва в оплате труда (те области, где потенциально возможна гибкость, часто «платят» за это более низкими зарплатами)³¹. А так как на ЦПТ параметр гибкости является «встроенным» параметром КЗ, то организация рабочего времени может потерять значение как дискриминационная переменная при объяснении неравенства в заработной плате [18]. В этом же исследовании показано, что для работы в области ИКТ различия в почасовой оплате труда объясняются не принадлежностью к определённому полу, а разницей в уровне владения профессиональными навыками. Таким образом, открывается «окно возможностей» для преодоления гендерного разрыва в оплате труда [18].

Отметим, что одни и те же характеристики платформенной занятости для одних категорий

работников могут быть улучшающими, а для других – ухудшающими КЗ (нестандартный режим занятости, неполный рабочий день привлекательны для молодёжи или женщин с детьми, но не подходят для людей, ориентированных на высокий доход). Данное обстоятельство необходимо учитывать при конструировании инструментария для оценки КЗ на платформах. Дальнейшие направления развития системы оценки КЗ были сформулированы нами в таблице 1 и могут быть связаны с учётом социально-экономического и странового контекста, фиксации разделения между основной и дополнительной, а также добровольной и вынужденной платформенной занятостью, а также принятием во внимание специфики краткосрочных микро-задач и контроля содержания трудовых функций с точки зрения баланса регламентированных (рутинных) и творческих элементов работы.

Интересный тренд развития платформенной занятости, снижающий риски социальной защищённости платформенных работников, связан с идеей «платформенного кооперативизма», целью которого является поиск альтернативных способов управления ЦПТ и гарантии защиты работников и потребителей³². Наш анализ показал, что характерная черта развития платформенной занятости в Бразилии – именно платформенный кооперативизм, то есть создание самоуправляемых кооперативов, которые объединяют работников. Кооперативы предлагают те же услуги, что и традиционные платформы: доставку еды, услуги красоты, ремонт и др. Их основным преимуществом является более справедливое распределение прибыли. В традиционных платформах прибыль в основном идёт на акции и руководству, а работники получают низкие зарплаты и минимальные социальные гарантии. В кооперативах прибыль делится между всеми участниками. Кооперативы могут предоставлять более стабильные и выгодные условия труда для своих работников, включающие более высокую зарплату, страховые услуги и др. [4].

Эксперты считают, что включение платформ в жёсткие рамки традиционного трудового законодательства «может разрушить сложившуюся экосистему и нивелировать все преимущества платформ как для клиентов, так и для исполнителей... создаст угрозу устойчивости платформенной экономики, повысит издержки и снизит маржинальность её функционирования, а следовательно, вытолкнет из этого сегмента часть операторов» [2,

²⁹ The platform economy and quality of work. The Netherlands Institute for Social Research: [сайт]. URL: <https://english.scip.nl/publications/publications/2021/02/04/the-platform-economy-and-quality-of-work-a-knowledge-synthesis> (дата обращения: 10.02.2024).

³⁰ Gender and Platform Work: Beyond Techno-Solutionism. Report. Fairwork, 2023 // Fairwork: [сайт]. URL: <https://fairwork/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Gender-report-one-page-handout-A4-3.pdf> (дата обращения: 07.02.2024).

³¹ Alexander S.M. Goldin Demystifies Gender Economics // TheCrimson: [сайт]. 26.04.2007. URL: <https://www.thecrimson.com/article/2007/4/26/goldin-demystifies-gender-economics-gender-will/>; Goldin C. Claudia Goldin on Career and Family // Press.princeton: [сайт]. 15.10.2021. URL: <https://press.princeton.edu/ideas/claudia-goldin-on-career-and-family> (дата обращения: 15.02.2024).

³² Interview with Trebor Scholz – connecting cooperatives to the future of work, digitally. Report. International Labour Office. Geneva: ILO // ILO: [сайт]. URL: https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/news/spotlight/WCMS_616775/lang--en/index.htm (дата обращения: 10.02.2024).

с. 5]. Это может повысить КЗ для части работников, которые переместятся в сферу традиционно-го найма, но для значительного количества платформенных работников последует возвращение в теневой сектор экономики, что приведёт к снижению КЗ и доходов населения, а также возможному росту безработицы. Таким образом, при разработке инструментария для обеспечения социальных гарантий для платформенных работников необходимо учитывать весь спектр особенностей этой формы занятости: высокую мобильность и «виртуальность» многих платформенных занятых, временный/краткосрочный характер занятости и учитывать фактические потребности работников. Решение о предоставлении социальных гарантий платформенным работникам должно обеспечить

баланс интересов трёх сторон: работников, платформ и государства. В России на сегодняшний день ряд платформ уже предлагают своим работникам некоторые социальные гарантии.

КЗ на платформах в целом выше в странах, где работники платформ находятся в более сильном положении в результате государственного регулирования либо благодаря наличию сильных профсоюзов. В России, несмотря на выдвигание большого количества законодательных инициатив, связанных с регулированием самозанятости и платформенной занятости,³³ положения о платформенной занятости были исключены при втором чтении закона о занятости. То есть вопрос законодательного регулирования этих аспектов на данный момент отложен.

Список литературы

1. Chernykh E.A. Socio-Demographic Characteristics and Quality of Employment of Platform Workers in Russia and the World // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2021. Vol. 14. No. 2. P. 172–187. <https://doi.org/10.15838/esc.2021.2.74.11> EDN KOQINZ
2. Платформенная занятость: определение и регулирование / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 78 с.
3. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия: аналитический доклад / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, Е.С. Горват, Д.Е. Карева, Д.А. Стужук, К.О. Чертенков. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022. 31 с. ISBN 978-5-7598-2494-7 <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2494-7> EDN FILRJK
4. Zolotina O., Kosareva A., Chernykh E. Approaches to the development of platform employment in the BRICS countries // BRICS Journal of Economics. 2023. No. 4(3). P. 347–368. <https://doi.org/10.3897/brics-econ.4.e113139>
5. Черных Е.А. Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16. № 3. С. 82–97. <https://doi.org/10.19181/lspr.2020.16.3.7> EDN VTGOEM.
6. Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021: доклад. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2021. 283 с. ISBN 978-92-2-035920-4
7. Engels S., Sherwood M. What if We All Worked Gigs in the Cloud? The Economic Relevance of Digital Labour Platforms. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. 32 p. ISBN 978-92-79-77436-2 <https://doi.org/10.2765/608676>
8. Pais I., Borghi P., Murgia A. High-skilled platform jobs in Europe: Trends, quality of work and emerging challenges. *Sociologia del lavoro*. 2021. Vol. 160. P. 203–223. <https://doi.org/10.3280/SL2021-160010>
9. Бобков В.Н., Черных Е.А. Взаимосвязь качества занятости и качества трудовой жизни: обзор исследований и контуры их развития // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 3. С. 361–384. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_000_000 EDN KWVKLG
10. Urzi Brancati C., Pesole A., Fernández-Macías E. New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. 70 p. ISBN 978-92-76-12949-3 <https://doi.org/10.2760/459278>
11. Green F., Mostafa T. Trends in job quality in Europe. Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg, 2012. 94 p. ISBN 978-92-897-1071-8 <https://doi.org/10.2806/35164>
12. Золотина О.А., Сагдеева А.Т. Рынок труда и занятость молодежи в России // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. Том 11. № 5. С. 71–78. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78> EDN FOGHDL
13. Вередюк О. В., Черных Е. А. Олимпиадники поколения Z: поведенческие установки на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 1. С. 79–91. <https://doi.org/10.19181/lspr.2022.18.1.7> EDN MMQVOU
14. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 528 с. ISBN 978-5-7598-2722-1 <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2722-1>
15. De Stefano V. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy // Comparative labor law and policy journal. 2015. Vol. 37. No. 3. P. 461–471. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

³³ ИГСУ РАНХиГС проводит оценку качества законодательных инициатив по регулированию самозанятости и платформенной занятости в России // ИГСУ: [сайт]. URL: <https://igsu.ranepa.ru/news/p194908/> (дата обращения: 10.12.2023).

16. Труд водителей такси в условиях алгоритмического управления / А.В. Шевчук, Д.А. Чиждова, Д.Е. Демина, В.А. Чугункова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3(163). С. 356–381. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1934> EDN TFWRXS
17. Разумова Т.О., Курсанова Н.М. Самозанятость и фриланс как способы адаптации работника на современном рынке труда // Социально-трудовые исследования. 2022. № 2(47). С. 56–68. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68> EDN VAFGIG
18. Petroff A., Fierro J. Crowd work in STEM-related fields: a window of opportunity from a gender perspective? // Sociology Compass. 2023. Vol. 17. Issue 3. <https://doi.org/10.1111/soc4.13058>

Информация об авторах:

Екатерина Алексеевна Черных – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни, Центр развития человеческого потенциала, Институт экономики РАН (SPIN-код: 7693-1149) (РИНЦ AuthorID: 473083) (ResearcherID: AAF-7310-2021)

Ольга Александровна Золотина – кандидат экономических наук, доцент, экономический факультет, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (SPIN-код: 8838-9884) (РИНЦ AuthorID: 812064) (ResearcherID: HRC-8785-2023)

Заявленный вклад авторов:

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Екатерина Алексеевна Черных.

Статья поступила в редакцию 28.12.2023; одобрена после рецензирования 10.04.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

- Chernykh E.A. Socio-Demographic Characteristics and Quality of Employment of Platform Workers in Russia and the World. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2021;14(2):172-187. <https://doi.org/10.15838/esc.2021.2.74.11>
- Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Apothecary A.P., et al. Platformennaya zanyatost': opredelenie i regulirovanie. National Research University Higher School of Economics, Institute of Social Policy. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2021. 78 p. (In Russ.)
- Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S., Gorvat E.S., et al. Platformennaya zanyatost' v Rossii: masshtaby, motivy i bar'ery uchastiya. Analytical report. National Research University Higher School of Economics. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2022. 31 p. ISBN 978-5-7598-2494-7 <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2494-7> (In Russ.)
- Zolotina O., Kosareva A., Chernykh E. Approaches to the development of platform employment in the BRICS countries. *BRICS Journal of Economics*. 2023;4(3):347-368. <https://doi.org/10.3897/brics-econ.4.e113139>
- Chernykh E.A. Quality of platform employment: unsustainable (precarious) forms, regulatory practices, challenges for Russia *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population of Russian regions*. 2020;16(3):82-97. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2020.16.3.7> (In Russ.)
- Global Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labor Platforms in Transforming the World of Work, 2021. Report. Decent Work Technical Support Unit and ILO Office for Eastern Europe and Central Asia. Moscow: ILO; 2021. 283 p. ISBN 978-92-2-035920-4
- Engels S., Sherwood M. What if We All Worked Gigs in the Cloud? The Economic Relevance of Digital Labour Platforms. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2019. 32 p. ISBN 978-92-79-77436-2; <https://doi.org/10.2765/608676>
- Pais I., Borghi P., Murgia A. High-skilled platform jobs in Europe: Trends, quality of work and emerging challenges. *Sociologia del lavoro*. 2021;160:203-223. <https://doi.org/10.3280/SL2021-160010>
- Bobkov V.N., Chernykh E.A. The relationship between the quality of employment and the quality of working life: a review of research and the contours of their development *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population of Russian regions*. 2023;19(3):361-384. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_5_000_000 (In Russ.)
- Urzi Brancati C., Pesole A., Fernández-Macías E. New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg; 2020. 70 p. ISBN 978-92-76-12949-3 <https://doi.org/10.2760/459278>
- Green F., Mostafa T. Trends in job quality in Europe. Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg; 2012. 94 p. ISBN 978-92-897-1071-8 <https://doi.org/10.2806/35164>
- Zolotina O.A., Sagdeeva A.T. Labor market and youth employment in Russia. *Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii=Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*. 2022; 11(5):71-78. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78> (In Russ.)
- Veredyuk O.V., Chernykh E.A. Generation Z participants of intellectual olympiads: labour market behavioral attitudes. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population of Russian regions*. 2022; 18(1):79-91. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.1.7> (In Russ.)
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V. Chto my znaem o frilanserakh? Sociologiya svobodnoĭ zanyatosti. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2022. 528 p. ISBN 978-5-7598-2722-1 <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2722-1> (In Russ.)
- De Stefano V. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative labor law and policy journal*. 2015;37(3):461-471. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>

16. Shevchuk A.V, Chizhova D.A, Demina D.E., et al. The Work of Taxi Drivers Under Algorithmic Control, V.A Chugunkova. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsial'nyye izmeneniya=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2021;(3(163)):356-381. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1934> (In Russ.)
17. Razumova T.O., Kirsanova N.M. Self-employment and freelance: Employees adapting to the modern labor market. *Sotsial'no-trudovyye issledovaniya=Social and labor research*. 2022;(2(47)):56-68. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68> (In Russ.)
18. Petroff A., Fierro J. Crowd work in STEM-related fields: a window of opportunity from a gender perspective? *Sociology Compass*. 2023;17(3). <https://doi.org/10.1111/soc4.13058>

Information about the authors:

Ekaterina A. Chernykh – PhD in Economics, Leading Research Worker of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (SPIN-code: 7693-1149) (РИНЦ Author ID: 473083) (ResearcherID: AAF-7310-2021)

Olga A. Zolotina – PhD in Economics, Associate Professor, Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University (SPIN-code: 8838-9884), (РИНЦ AuthorID: 812064) (ResearcherID: HRC-8785-2023)

Authors' declared contribution:

The authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

The author responsible for the correspondence is Ekaterina A. Chernykh.

The article was submitted 28.12.2023; approved after reviewing 10.04.2024; accepted for publication 09.06.2024.



Оригинальная статья
УДК 314.342+331.52
https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_7_228_242
EDN QCHFSP

Ресурсы и риски трудовой иммиграции: императивы формирования и методология оценок

Алексей Павлович Седлов

Институт экономики РАН, Москва, Россия
(sedlovap@bk.ru), (<https://orcid.org/0009-0002-6879-6730>)

Аннотация

В работе рассмотрены императивы и диалектика трудовой иммиграции как ресурса роста экономики, с одной стороны, и источника рисков в экономической и социальной сфере, с другой. История и современный опыт экспансии массовой миграции в развитые страны констатируют растущие негативные последствия, имеющие особенности в современной России (гипертрофированный спрос на дешёвый труд, излишняя и нелегальная миграция). В контексте теории двойного рынка труда дана оценка автономии иностранного его сегмента, а также росту конкурентных пересечений мигрантов и национальных кадров. В формате неоклассической теории проведён анализ миграционной привлекательности России на постсоветском пространстве. Предложенная методология оценок системных факторов и проведённые расчёты подтверждают излишние ресурсы и риски массовой миграции в региональном аспекте, большинстве отраслей, работающих на внутренний рынок. В целом по России численность занятых мигрантов из стран СНГ оценена 8,8 млн чел., при численности легально занятых 3,8 млн чел. Анализ переменных факторов позволил констатировать структурную перестройку национального рынка труда с движением местных кадров в отрасли ВПК и нехватку квалифицированных кадров, заместить которых мигрантами из бедных стран СНГ, в большинстве не имеющих тесной связи с рынком труда, не представляется возможным. Сделан важный вывод о необходимых корректировках миграционной политики с учётом принципов нормативного привлечения трудовой иммиграции и избирательной натурализации новых граждан.

Ключевые слова: экономические законы миграции, рынок труда, трансформации трудовой миграции, качество рабочей силы, излишние ресурсы, демографические тенденции, экономические риски, избирательная натурализация

Для цитирования: Седлов А.П. Ресурсы и риски трудовой иммиграции: императивы формирования и методология оценок // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 228–242. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_7_228_242 EDN QCHFSP



RAR (Research Article Report)
https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_7_228_242

Resources and Risks of Labor Immigration: Imperatives of Formation and Methodology of Assessments

Alexey P. Sedlov

Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
(e-mail: sedlovap@bk.ru), (<https://orcid.org/0009-0002-6879-6730>)

Abstract

The paper examines the imperatives and dialectics of labor immigration as a resource for economic growth, on the one hand, and a source of risks in the economic and social sphere, on the other. The history and modern experience of the expansion of mass migration to developed countries state the growing negative consequences that have features in modern Russia (hypertrophied demand for cheap labor, the growth of non-labor immigration, etc.). In the context of the theory of a dual labor market, an assessment of the autonomy of its foreign segment, as well as the growth of competitive crossings of migrants and national personnel, is given. The analysis of Russia's migration attractiveness in the post-Soviet space is carried out in the format of neoclassical theory. The proposed methodology for assessing systemic factors and the calculations carried out confirm the excessive resources and risks of mass migration in the regional aspect, most industries operating on the domestic market. In Russia as a whole, the number of employed migrants from the CIS countries is estimated at 8.8 million people, with the number of legally employed 3.8 million people. The analysis of variable factors allowed us to state the structural restructuring of the national labor market. with the movement of local personnel in the defense industry and the shortage of qualified personnel, it is not possible to replace them with migrants from poor CIS countries, most of which do not have a close connection with the labor market. An important conclusion has been made about the necessary adjustments to migration policy, taking into account the principles of normative attraction of labor immigration and selective naturalization of new citizens.

Keywords: economic laws of migration, labor market, transformations of labor migration, quality of labor, excessive resources, demographic trends, economic risks, selective naturalization

For citation: Sedlov A.P. Resources and Risks of Labor Immigration: Imperatives of Formation and Methodology of Assessments. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):228–242. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_7_228_242 (In Russ.)

Введение

В развитых странах иммиграционные трудовые ресурсы представляют неотъемлемую часть рынка труда, которая компенсирует его потери, вызванные снижением рождаемости и старением населения. Вместе с тем, иностранная рабочая сила (ИРС), в первую очередь неквалифицированная, создаёт в принимающих странах целый ряд экономических и социальных рисков, поэтому развитые страны в качестве защитной меры выработали политику ограничений массовой миграции из бедных стран, ставшую основой большинства современных иммиграционных Моделей. Удачные примеры привлечения внешних трудовых ресурсов в страны реципиенты, как правило, определены с их экономическим потенциалом и историческими связями со странами-донорами.

Так, развитые страны Европы имеют богатую историю движения населения из бывших колоний с XVI–VIII веков, страны, позже включённые в мировое разделение труда, имеют свои особенности и трудности построения иммиграционных Моделей.

Объектом исследования является Модель трудовой иммиграции современной России в её развитии, которая имеет свою историю и особенности. В последнее десятилетие Модель претерпела существенные трансформации, определённые двумя взаимосвязанными обстоятельствами. Первое, это снижение возможностей квалифицированной иммиграции в контексте современных вызовов¹, и второе, либеральная миграционная политика государства, которая в определённой мере явилась ответом на повышенный спрос национального рынка. Однако со временем рост предложения массовой миграции из стран СНГ генерировал целую систему рисков, а миграционная политика не смогла перестроиться на *нормативные методы привлечения рабочей силы и избирательный институт натурализации*.

Предметом исследования являются факторы формирования ресурсов и сопровождающих их экономических и социальных рисков, совокупности которых выделяются системные и переменные компоненты, внешние и внутренние условия, среда их диалектического взаимодействия. **Целями исследования** категорий ресурсов и рисков в их взаимосвязи и противоречивом единстве является выявление происходящих трансформаций Модели трудовой иммиграции, выраженные: во-первых, в изменении состава и структуры трудовой иммиграции, сопровождаемых рисками излишней и нелегальной миграции, и во-вторых, в усилении мотивов, форм и значения долгосрочного статуса пребывания мигрантов в при-

нимающей стране, сопровождаемого рисками социализации и адаптации. Анализ позволяет констатировать начальный период становления социальной иммиграции, уже не связанной с трудом (натурализации неработающих и нетрудоспособных представителей нетитульной нации). **Гипотезой** является положение о том, что либеральная Модель способствует трансформациям трудовой иммиграции в социальную (или гражданскую)², сопровождаемую институциональными рисками.

Источником статьи явились работы современных российских экономистов, в которых авторы рассматривают проблемы рынка труда иностранной рабочей силы. Так, в работе Е.С. Красинца и Т.В. Шевцовой даны оценки взаимодействия, структуры и качества рабочей силы, привлекаемой из стран СНГ [1]. На первостепенное значение привлечения внешних ресурсов в контексте требований демографической политики указывают многие авторы. Так, Л.Л. Рыбаковский рассматривает компоненту механического прироста населения России в постсоветский период, в том числе и за счёт присоединения новых территорий [2]. Важным источником настоящего исследования явилась работа А.П. Седлова, в которой автор приводит существенные характеристики, особенности и даёт сравнительные оценки иммиграционных моделей стран ЕС и России [3]. На страницах специальных научных изданий обсуждаются проблемы количества мигрантов и социально-экономических последствий массовых миграций. В научной статье М.А. Положихиной приводятся сведения о последствиях разных видов миграций, оценка которых, по мнению автора, должна послужить основой для формулирования задач миграционной политики [4]. Рассматривая рынок труда иностранной рабочей силы, авторы, как правило, отмечают тренд предложения внешних ресурсов, опережающий спрос на них. В.А. Ионцев отмечает привлекательные условия «комфортного» российского рынка труда [5].

Информационной базой исследования являются данные государственной статистики (Росстат и МВД РФ), дополненные сведениями выборочных обследований занятых (в основном кадровых агентств), социологических исследований и экспертных оценок, большей частью закрытого для статистики, иностранного сегмента рынка труда. Оценки, носящие дискуссионный характер, а также информация о движении на национальном рынке труда в контексте современных вызовов предполагают значительный объём электронного ресурса открытой печати.

² Термины «социальная» или «гражданская» в равной степени применимы и отражают миграционные процессы сопутствующие, но не связанные с трудом.

¹ Начало санкций против России (2014).

Источники и методология исследования

Экономические законы миграции. В историческом аспекте императивы международных миграционных процессов достаточно изучены, что позволяет схематично представить их в контексте цепи экономических законов. Так, глобальное неравенство стран неизбежно рождает миграционные потоки по линии «периферия–центр», на объективный характер которых обратил внимание исследователей И. Валерстайн [6, с. 410]. Либеральный период интенсивной трудовой иммиграции (до середины XX века) характеризовался в целом повышенным спросом на дешёвый труд из бедных стран, опережающим его предложение в странах реципиентах. Сформулированные лауреатом нобелевской премии У.А. Льюисом законы спроса и предложения на рынке труда принимающих стран (1959) представили, по существу, универсальную меру привлекаемых ресурсов [7], предполагающую, однако, приоритет спроса или его равенство с предложением. Своеобразное равновесие зафиксировал М. Пиоре в своей теории двойного рынка труда (1976), предполагающей параллельное существование рынка труда неквалифицированной рабочей силы из бедных стран с низкой заработной платой, кратно превышаемой заработными платами в национальном его секторе [8]. Вместе с тем, со временем предложение стало опережать спрос, что выразилось в излишних потоках иммиграции, которые стали создавать экономические и социальные риски в богатых принимающих странах. Характеризуя риски неквалифицированной иммиграции, Д. Массей отмечал, что «государство мало способно влиять на её избыточный характер» [9]. В этих условиях развитие принимающие страны, начиная с начала XXI века, окончательно перешли в парадигму тотальных ограничений массовых миграций из стран условного Юга.

«Россия издавна привлекала свободными землями проживающие по соседству народы» [10, с. 491], однако традиционно не входила в число лидеров на мировом и европейском экономическом пространстве, что, несомненно, определяет её особенности, как центра миграционного притяжения стран, по уровню развития уступающих донорам трудовых ресурсов развитых стран Европы. Вместе с тем, движение населения по траектории «периферия–центр» имеет схожие институциональные основы привлечения, мотивы движения и принципы регулирования, что позволяет проводить исторические аналогии алгоритмов формирования иммиграционных ресурсов и рисков.

Качество трудовой иммиграции. В новейшей истории России политика ограничений массовой трудовой миграции оказалась в приоритете, начиная с 2007 года, когда Россия демонстрировала

устойчивый рост. В этот период наивысшей точки достигла квалифицированная трудовая иммиграция из развитых стран, которая составляла более четверти общего показателя. Однако, введение с 2014 года западных санкций и практически полный уход с российского рынка западных специалистов в 1922–1923 гг. изменили ситуацию, закрепив за донорами страны СНГ, при этом сместив баланс в сторону наиболее бедных стран Центральной Азии (ЦА).

Характеризуя качество трудовой иммиграции, следует отметить важный маркер: в развитых принимающих странах около 50% внешних ресурсов представлены квалифицированной рабочей силой из других развитых стран [11, с. 187]. В России более 90% всей трудовой иммиграции представлено неквалифицированной рабочей силой из стран СНГ, которая большинством не имеет тесной отраслевой и профессиональной привязки к рабочему месту. Последнее положение часто подтверждается спецификой отраслевой занятости и высокой текучестью работников из бедных стран СНГ между отраслями и работами, как правило, не требующими специальной профессиональной и квалификационной подготовки (строительство, дорожные работы, городское хозяйство, торговля, логистика, клининг, служба доставки.). Так, трендом следует признать дефицит кадров в отраслях строительства, откуда мигранты переходят в курьерскую доставку, сферу бытового обслуживания, и, как следствие, генерирует новый спрос³. Очевидно, что высокая мобильность иностранной рабочей силы позволяет оперативно реагировать на конъюнктуру рынка. Вместе с тем, такая структура привлекаемых трудовых ресурсов не отвечает главному вызову современной России – нехватке квалифицированных кадров.

Качественный состав трудовой иммиграции в Россию отражают данные о прибывших за 2019 и 2023 гг. с целью работы иностранных гражданах, представленные на рисунке 1.

Данные рисунка 1 свидетельствует о том, что 96,4% всей трудовой иммиграции в 2023 году представлено странами СНГ, в составе которых выделяются бедные страны ЦА, являющиеся основными донорами неквалифицированной рабочей силы в Россию. Так, Узбекистан, Таджикистан и Кыргызстан представлены 3,9 млн чел., или 86,6% от общей численности приехавших на работу. При этом динамика свидетельствует о росте удельного веса их граждан в 2023 году по сравнению с 2019 годом. Так, количество прибывших на работу граждан Узбекистана увеличилось с 36% до 44,2%, Таджикистана с 21,4% до 26,5% и Киргизии с 13,6% до 15,9%.

³ Бизнес-омбудсмен Б. Титов с 2021 года неоднократно обращался в правительство РФ с предложениями о дальнейшей либерализации миграционного законодательства.

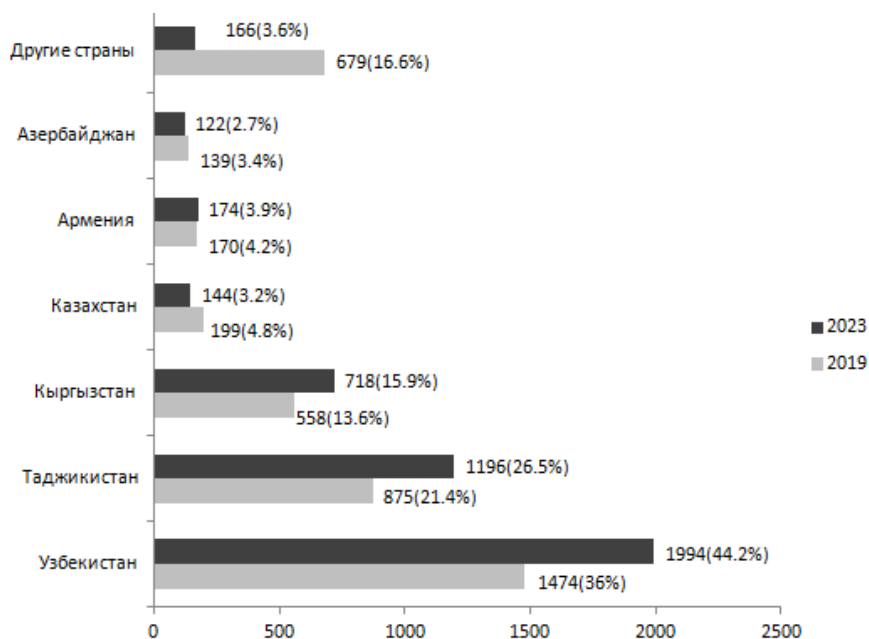


Рисунок 1. Количество прибывших иностранных граждан в Российскую Федерацию из разных стран в 2019 и 2023 гг., тыс. чел, %

Figure 1. The Number of Foreign Citizens Arriving in the Russian Federation from Different Countries in 2019 and 2023, Thousand People, %

Источник: составлено автором по данным статистики ФСБ.⁴

Данные рисунка 1 свидетельствуют о том, что 96,4% всей трудовой иммиграции в 2023 году представлено странами СНГ, в составе которых выделяются бедные страны ЦА, являющиеся основными донорами неквалифицированной рабочей силы в Россию. Так, Узбекистан, Таджикистан и Кыргызстан представлены 3,9 млн чел., или 86,6% от общей численности приехавших на работу. При этом динамика свидетельствует о росте удельного веса их граждан в 2023 году по сравнению с 2019 годом. Так, количество прибывших на работу граждан Узбекистана увеличилось с 36% до 44,2%, Таджикистана с 21,4% до 26,5% и Кыргызстана с 13,6% до 15,9%.

Отмеченные различия в возможностях доступа к ресурсам иммиграции на долгие годы определили различия в остроте и специфике ограничений в отношении массовой неквалифицированной трудовой миграции и предпочтений для движения квалифицированной рабочей силы из других развитых стран.

Институциональное обеспечение. Современная российская Модель ограничений основана на установлении предельной доли иностранной рабочей силы в отраслях и сферах приложе-

⁴ Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) // fedstat.ru: [сайт]. 2023. URL: <https://www.fedstat.ru/?ysclid=lu741uxh50496289376> (дата обращения: 12.03.2024).

ния труда⁵. Однако на практике эта мера работает неэффективно, по крайней мере, по нескольким причинам. В первую очередь, следует отметить достаточно высокие базовые нормы привлечения, которые к тому же по предложениям регионов могут быть пересмотрены (вплоть до снятия ограничений). При этом бизнес, в контексте частно-государственного партнёрства, постоянно лоббирует максимально высокие нормы привлечения мигрантов из стран СНГ. Во-вторых, либеральная практика найма мигрантов часто априори ущемляет права национальных кадров, и в-третьих, установленный с 1992 года безвизовый, а по существу, бесконтрольный режим въезда со странами СНГ сопутствует нелегальной миграции, которая по своим масштабам превышает официальную занятость мигрантов и фактически девальвирует внутренние ограничения.

Вторым институциональным фактором избыточного формирования иммиграционных ресурсов является мягкая политика предоставления гражданства в упрощённом порядке выходцам из СНГ⁶, которая и является главной причиной

⁵ Постановление Правительства РФ от 16.09.2023 N 1511 «Об установлении на 2024 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности».

⁶ Федеральный закон от 31.05.2002 N 62-ФЗ (ред. от 28.12.2022). «О гражданстве Российской Федерации».

трансформаций трудовой миграции в социальную или гражданскую, то есть не связанную с трудом. Разумеется, предоставление гражданства влечёт за собой легитимность для новых граждан всего арсенала социальных выплат материального характера, установленных для граждан России: пособия на детей, материнский капитал, пенсионные трансферы и другие. Подобная практика ожидаемо рождает риски дефицита бюджетных средств, менталитет иждивенчества в среде новых граждан. В обществе и в законодательстве идут дискуссии, возникшие в контексте очевидных рисков настоящих изменений.

Теоретические подходы. В российской теоретической и прикладной науке достаточное развитие получили исследования причин несоответствий и противоречий, возникающих в контексте трудовой иммиграции. Так, Вартамян и др. отмечают сложности вертикального регулирования миграционных процессов [12].

Многие авторы отмечают главный, на наш взгляд, индикатор системных рисков трудовой иммиграции: сближение заработных плат мигрантов с местными кадрами на аналогичных работах [13].

Большинство исследователей отмечают системные негативные экономические последствия, проявляемые в виде застоя инноваций, снижения производительности, стандартов условий и оплаты труда [14], низкого платёжеспособного спроса населения в контексте дешёвого труда [15].

Значительное количество научных работ посвящено содержанию, систематизации, оценкам негативного влияния на экономику нелегальной миграции, среди которых следует выделить сравнительные исследования этого явления в России и западных странах [16].

Весьма важными, в контексте диалектики роста ресурсов и возникновения рисков, представляются меры по защите национального рынка труда в развитых странах, которые могут быть использованы и в российской практике [17].

Наконец, демографические проблемы современной России вызвали к жизни теорию «компенсаторной миграции» [18], в контексте которой прозвучали дискуссии о рисках превращения трудовой модели иммиграции в гражданскую.⁷

Новые риски. В развитых принимающих странах формирование иммиграционных трудовых ресурсов происходит в парадигме нарушения равновесия спроса и предложения, в которой доминанта предложения, со временем, рождает излишнюю рабочую силу и социальную иммиграцию, по своему составу не связанную с тру-

дом. Опыт европейских стран, где социальная миграция со временем становится своеобразным «социальным бизнесом», свидетельствует о многочисленных недостатках и нарушениях порядка отбора кандидатов на получение гражданства. При этом социальное иждивенчество и нагрузка на бюджет становятся не главными рисками долговременного пребывания мигрантов. Со временем статус новых граждан меняет национальную структуру социума и вносит новые риски в идентичность коренного населения.

Незаятые и нетрудоспособные соискатели гражданства РФ в большинстве являются членами семей трудовых мигрантов и опосредовано входят в орбиту трудовой миграции. Вместе с тем, по опыту Франции, тенденция может сопровождаться и новыми формами социальной миграции. В российских условиях происходит этнографическое замещение, в том числе лицами, имеющими лишь формальные связи с трудовыми мигрантами. Иными словами, долговременный статус и пособия нередко становятся не связанными с трудом и сопровождаются комплексом институциональных рисков.

Методология оценок. Накопление излишних человеческих ресурсов провоцирует экономические, включая нагрузку на бюджет, и социальные риски, задача не допустить которые становится содержанием миграционной политики, а *идентификация порога равновесия одной из главных задач прикладной экономической науки*. Так, превышение установленных предельных значений показателей (порога), отражающих возможные риски (наличие подтверждённых вакансий для мигрантов в хозяйствующих субъектах и предельно допустимых соотношений мигрантов и граждан в социуме), является сигналом к принятию мер ограничительного характера. И напротив, если индикаторы указывают на наличие свободных вакансий или отсутствие предпосылок к конфликтным ситуациям в территориальном поселении, создаются условия для привлечения иностранцев или снятия существующих запретов и ограничений. На макроуровне императивом роста внешних ресурсов являются индикаторы неблагоприятной демографической ситуации (естественная убыль населения, дефицит кадров). С другой стороны, сдерживающим рост ресурсов фактором являются риски опережающего предложения неквалифицированной миграции (соотношения мигрантов и занятых), дополняемые рисками поспешной натурализации без объективных критериев отбора. Например, в развитых принимающих странах используется балльная система оценок соискателей рабочих мест и просителей гражданства, учитывающая: знание языка, профессию и квалификацию, образование и

⁷ Эксперты поспорили о пользе привлечения мигрантов в Россию // rbc.ru: [сайт]. 25.10.2023. URL: <https://www.rbc.ru/economics/25/10/2023/653796c19a79478741e0135b> (дата обращения: 15.12.2023).

опыт работы, материальное положение и проблемы с законом. В этой диалектической парадигме миграционная политика, опираясь на нормативные методы оценок ИРС в экономике и селективный подход к социальной миграции, ставит задачи и принимает соответствующие решения.

В развитых принимающих странах ЕС относительное равновесие спроса и предложения на неквалифицированном рынке труда, занимаемом мигрантами из бедных стран, поддерживается двумя обстоятельствами. Во-первых, его автономией, достигаемой за счёт кратного превышения заработных плат в национальном секторе рынка труда, и во-вторых, миграционной политикой тотальных ограничений, которые реализуются большей частью пограничным агентством Frontex. *В России условия формирования ресурсов и рисков имеют принципиальные отличия и специфические черты, показать которые представляет главную цель настоящего исследования.* Для достижения главной цели предполагается решение ряда задач, поставленных в аналитической части исследования.

Индюльгенцией научным исследованиям, большей частью основанным на официальной статистике, существенно занижающей реальные масштабы миграции, следует считать выступление В. Путина 14 декабря⁸, в котором Президент РФ согласился с оценкой в 10 и более миллионов нелегальных мигрантов. Он отметил риски их пребывания в России подчеркнув, что решение экономических проблем не должно идти в разрез с интересами коренного населения России, высказался о важности «человеческих условий» для приезжих и возможном создании в России ведомства, комплексно занимающегося вопросами миграции.

Анализ переменных факторов позволяет констатировать сжатие и структурную перестройку национального рынка труда с движением местных кадров в отрасли ВПК, а также нехватку квалифицированной рабочей силы, заместить которую мигрантами из стран ЦА, в большинстве не имеющих должной профессиональной подготовки и отраслевой принадлежности, не представляется возможным.

Институциональные риски иммиграционных моделей: особенности России и зарубежный опыт

В условиях демографических вызовов развитых принимающих стран становится очевидным, что вовлечение в экономику новых человеческих ресурсов за счёт внешней миграции из бедных

⁸ Путин выступил за создание специального органа по делам мигрантов. // rbc.ru: [сайт]. 14.12.2023. URL: <https://www.rbc.ru/society/14/12/2023/657afbe69a79472b58b7b842> (дата обращения 25.12.2023).

стран влечёт за собой риски экономического и социального ряда, связанные с ростом конкурентных пересечений на рынке труда, трудностями адаптации новых членов общества и возникающими национальными проблемами. О многочисленных проблемах свидетельствует затянувшийся миграционный кризис стран Европы, который приобретает латентный характер, определённый миграционным давлением растущего неравенства стран Юга и Севера.

Особенности России. Россия не обладает миграционной привлекательностью развитых принимающих стран, не имеет материальных и финансовых ресурсов развитых стран, куда иностранцы едут в надежде получить статус беженца с последующими правами и социальными льготами. Традиционно считается, что мотивом миграции в Россию из бедных стран постсоциалистического экономического пространства является трудовая деятельность. Однако такая иммиграционная парадигма начала меняться вслед за разрешением упрощённого порядка получения гражданства РФ⁹. При этом следует добавить, что чаще речь идёт о контингенте из самых бедных стран ЦА. Так, по данным ГУ МВД РФ с 2020 года 336 тысяч жителей Таджикистана получили российское гражданство, а 129 тысяч ВНЖ.

Наиболее существенные социальные выплаты материального характера представлены материнским капиталом, пенсионными трансферами, пособиями на детей. Так, одна семья может обходиться бюджету в сумму от 700 тыс. до 2,5 млн руб. в год¹⁰. Огромную проблему представляет право детей иностранцев на занятие мест в детских садах и школах, которое предоставлено всем временным мигрантам, по праву регистрации.

В обществе и в законодательном блоке идут дискуссии, возникшие в контексте очевидных рисков настоящих изменений. Представляется, что выплата маткапитала, который в 2024 году составит 631 тыс. руб. на первого ребёнка и 834 тыс. руб. на второго, должна предполагать отсутствие второго гражданства и факт того, что один из родителей гражданин страны пребывания по рождению. Такие предложения рассматривались в Государственной Думе и нашли реальное продолжение.¹¹

⁹ Указ Президента РФ от 28 апреля 2019 г. № 187 «Об отдельных категориях иностранных граждан и лиц без гражданства, имеющих право обращаться с заявлением о приёме в гражданство РФ в упрощённом порядке».

¹⁰ Семья мигрантов может получать из бюджета до 2,5 млн дотаций в год. // dzen.ru: [сайт]. 05.10.2023. URL: [https://dzen.ru/a/ZR7HKiQpoAgwgfwn?referrer_clid=1400&\(дата обращения: 25.12.2023\)](https://dzen.ru/a/ZR7HKiQpoAgwgfwn?referrer_clid=1400&(дата обращения: 25.12.2023)).

¹¹ С 1 января 2024 года маткапитал можно будет получить только на ребенка с гражданством РФ по рождению // garant.ru: [сайт]. 25.12.2023. URL: <https://www.garant.ru/news/1665565/?ysclid=luln9z1e2q494509986> (дата обращения 04.04.2024)

Очевидно, что к предоставлению гражданства и далее льгот должен быть применен принцип, основанный на дифференцированном подходе, учитывающем сроки пребывания в новой стране, а для вновь пребывающих факт рождения детей как субъекта получения пособия в стране пребывания. Развитые пенсионные системы предполагают наличие двухсторонних (многосторонних в рамках Союза) соглашений с зачётом в трансфере ранее произведённых отчислений в солидарный пенсионный фонд. Подобная работа ведётся Консультативным Со-

ветом по труду, миграции и социальной защите стран-участниц СНГ, однако многочисленные трудности и противоречия между странами препятствуют системному подходу. Так, с Таджикистаном не могут решить вопрос о ремиссии, кроме того, национальными нормами его гражданам предписано неучастие в СВО.

Для анализа качества происходящих трансформаций миграционных процессов важным представляется статистика ставших гражданами России по странам происхождения, которая предоставлена в Таблице 1.

Таблица 1

Количество лиц, получивших гражданство России по странам СНГ

Table 1

The Number of Persons who Have Received Russian Citizenship in the CIS Countries

Страны	Количество (чел.), 1-е полугодие 2023 г.	В % к предыдущему периоду
Таджикистан	86964	+ 17,26
Армения	17921	- 19,04
Киргизия	10506	- 1,18
Узбекистан	9340	- 28,69
Азербайджан	7457	- 39,51

Источник: рассчитано автором по данным МВД РФ.¹²

Главным донором дешевой рабочей силы в Россию является Узбекистан, однако гражданство в первом полугодии 2023 года получили чуть более 9 тыс. узбеков. Располагая меньшими трудовыми ресурсами, наиболее бедный среди стран СНГ Таджикистан превысил этот показатель почти в десять раз (более 85 тыс. чел.)¹³. Рост получивших гражданство России таджиков (на 17,26%) не сдержали относительное ухудшение миграционной привлекательности России в результате прекращения роста её экономики, волатильность и очередной резкий скачок курса рубля (пропорционально снижающий отправляемые домой переводы), риск призыва в ВС для участия в продолжающейся СВО.

Указанные причины несколько снизили мотивы получения гражданства России граждан Киргизии, которые пользуются привилегиями члена ЕАЭС (минус 1,18%). Существенное снижение интереса проявили граждане Азербайджана, которые получили гражданство России численностью чуть менее 7,5 тыс. чел. с рекордным для

стран СНГ снижением к 2022 году (минус 39,51%). Спад интереса к получению гражданства России демонстрирует Армения (минус 19,04%), которая в 2023 году показывает экономический рост, в том числе и за счёт притока российской эмиграции.

Ежегодно по данным МВД в Россию въезжает 7–10 млн мигрантов из стран СНГ, около 5% из них натурализуются или получают российское гражданство. К ним следует прибавить получающих гражданство по программе переселения соотечественников в Россию, которых за 15 лет действия этой программы насчитывается 1,1 млн человек¹⁴. Программа была задумана с целью возвращения в Россию соотечественников, которых после развала СССР оказалось за её пределами (в странах СНГ) около 20 млн. Очевидно, что этих целей достичь не удалось. Вместе с тем, участниками программы всё чаще становятся лица, имеющие весьма отдаленное отношение к титульной нации России, часто не владеющие русским языком.

На фоне ежегодной естественной убыли населения России не менее 500 тыс. человек ежегодно примерно в тех же масштабах возможно «этнографическое замещение»¹⁵ населения России. Ос-

¹² Статистические сведения по миграционной ситуации // Министерство внутренних дел Российской Федерации: [сайт]. 2023. URL: <https://мвд.рф/deyatelnost/statistics/migracnnaaya/item/40034115/> (дата обращения: 25.10.2023).

¹³ Потенциал натурализации обеих стран может быть выражен количеством поставленных за 9 месяцев 2022 года на миграционный учёт 9,6 млн чел. граждан Узбекистана и Таджикистана // e-cis.info: [сайт]. 2022. URL: <https://e-cis.info/news/566/105968/?ref=politsturm.com&ysclid=lr5fbl34un132681464> (дата обращения: 13.12.2023).

¹⁴ Опубликована статистика по Госпрограмме переселения за II квартал 2023 года // vezdenashi.ru: [сайт]. 09.08.2023. URL: <https://vezdenashi.ru/vezde-nashi/nashi-vernulis/opublikovana-statistika-po-gosprogramme-pereseleniya-za-ii-kvartal-2023-goda> (дата обращения: 17.01.2024).

¹⁵ Термин, используемый в официальных документах ООН.

таётся добавить, что системная «утечка умов», две волны эмиграции 2022 г., связанные с мобилизацией, вносят свою лепту в отрицательный вектор миграционного баланса. Представляется, что в такой постановке *трансформации трудовой иммиграции приобретают черты этнографического замещения населения*, которое несёт риски национальной идентичности, негативных социальных последствий, отмеченных практическим опытом стран современной Европы.

Европейский опыт. Наиболее ярко негативные последствия миграционного кризиса проявились в событиях начала июля 2023 года, происшедшие во Франции, стране, в которой исторически сложилась многонациональная общность, основанная на длительной системной иммиграции из стран Магриба, Центральной Африки и Европы. Отмечены случаи, когда более организованные массы нетитульных национальностей переходят к погромам, террористическим акциям, наносящим материальный ущерб гражданам, моральные травмы социуму, испытывающему страх за свое будущее. Реальной базой миграционного кризиса служит национальная структура, продолжающая меняться в сторону некоренного населения. По данным Французского национального института статистики INSEE в 2021 году во Франции насчитывалось 7 миллионов иммигрантов (людей иностранного происхождения), что составляло 10% от общей численности населения страны. Почти половина этих мигрантов (47,4%) от общего их числа родились в африканских странах, а 13,6% – в азиатских.

Район с наибольшей долей иммигрантов – это парижский городской район (Большой Париж), где в 2012 году проживало почти 40% иммигрантов.¹⁶

Взращенная на волне глобализации политика мультикультурализма дала прогнозируемый сбой. Видимой причиной национальных проблем явился южный менталитет воссоединения семьи, нашедший продолжение в росте «демографического потенциала» нетитульной нации. Глубинной причиной противоречий является отличный от коренной нации, как правило, более низкий экономический и социальный статус носителей специфичных национальных и религиозных традиций и предпочтений.

Важно отметить, что в начале массовых переселений в метрополию мотив имел исключительно подтекст «трудовой иммиграции» на непрестижные рабочие места, не пользующиеся спросом титульной нации. Такая диалектика подчёркивает *неразрывную взаимосвязь категорий трудового и демографического потенциала*. Однако следует под-

черкнуть, что *связующим звеном в этом альянсе является либеральная миграционная политика государства*, а точнее институт предоставления гражданства, как основы последующего воссоединения семей на основе миграций из периферийной страны донора, уже не имеющей трудовых мотивов.

Острота проблемы нашла отражение в принятом 19 декабря 2023 г. национальным Собранием Франции новым законом о миграции, предполагающим: упрощение выдворения нарушителей Закона, установление ежегодных квот, усложнение условий получения социальных льгот, избирательность порядка воссоединения семей и другие ограничения, касающиеся привлечения трудовых мигрантов и соискателей гражданства¹⁷.

Определённой альтернативой французской либеральной иммиграционной модели является модель, получившая распространение в ОАЭ и других принимающих странах Персидского залива, институт предоставления ВНЖ и гражданства в которых основан на преференциях миграционного режима квалифицированным специалистам, имеющим инвестиционные возможности. При этом неквалифицированные кадры могут рассчитывать лишь на краткосрочную визу для выполнения срочных работ по массовым рабочим специальностям, после выполнения которых обязаны покинуть пределы страны.

Приоритет суверенитетов над провозглашённой Всемирным пактом о миграции свободой перемещения мигрантов¹⁸ закреплён практикой миграционной политики развитых принимающих стран, основанной на запретах и ограничениях [19]. Такая позиция «сильных стран» подчёркивает формальный характер многих международных стандартов, приоритеты национальных норм и актуализацию избирательной миграции. В значительной мере декларативными следует признать основополагающую конвенцию МОТ о равных правах (№102), конвенцию о трудящихся мигрантах (№ 97), о злоупотреблениях в сфере труда и предоставлении равных прав трудящимся мигрантам в стране пребывания (№143). В том же контексте следует рассматривать практическое значение тезиса о том, что мигранты не ухудшают положение местных работников аналогичных работ и профессий, подтвержденное известными эмпирическими исследованиями Д. Карда [20].¹⁹ Не умаляя значения международных стандартов, ориентированных на равные права, укажем, что *нормы миграционной политики большинства*

¹⁷ В Париже начался митинг против закона о миграции // rbc.ru: [сайт]. 21.01.2024. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreene ws/65ad42349a79474591157b4d> (дата обращения: 10.02.2024).

¹⁸ Под эгидой ООН в 2018 г. в Марракеше при участии 150 стран мира был подписан Всемирный Пакт о миграции.

¹⁹ За эти исследования Д. Карду в 2021 году присуждена нобелевская премия по экономике.

развитых стран ориентированы на защиту национального рынка труда с использованием механизма преференций от обязательных одобрения найма иностранца профсоюзами до публикации вакансий в специальных изданиях (labor market) [17].

Вместе с тем, неравномерное развитие стран, различные уровни богатства принимающих стран реципиентов и бедности стран доноров, являющихся участниками сложившихся маршрутов миграционного обмена, рожают специфичные иммиграционные модели с более сложными пересечениями как на рынке труда, так и в демографическом аспекте.

Императивы и диалектика ресурсов и рисков

Императивы как требования экономических законов выражаются в повторяющихся схемах,

алгоритмах, трендах формирования ресурсов и неизбежно сопровождающих их рисков. Диалектика как закон единства и борьбы противоположностей рождает способ разрешения этого противоречия – миграционную политику, предметом которой является поиск нарушений и нахождение равновесия между ресурсами и рисками. В основе понимания системных факторов лежит неоклассическая теория миграции М. Фридмана и П. Самуэльсона о территориальных различиях в заработной плате.

На постсоветском пространстве показатели территориальных различий в заработной плате представлены на рисунке 2.

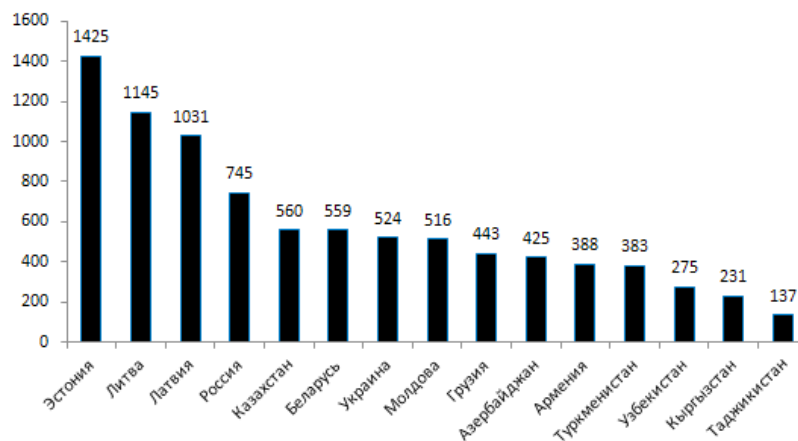


Рисунок 2. Среднемесячные заработные платы по странам бывшего СССР (2021) (в долл. США по курсу на 25.12.2021)

Figure 2. Average Monthly Salaries in the Countries of the Former USSR (2021) (in US Dollars at the Exchange Rate on 12.25.2021)

Источник: рассчитано автором по данным Госбанка России, Росстата, статистических ведомств и министерств финансов стран бывшего СССР, открытые источники.

Данные Рисунка 2 отражают базовую миграционную привлекательность стран, что позволяет судить о потенциале и силе миграционной направленности по вектору из бедных стран в богатые. Исторически на мировом и европейском рынке квалифицированного труда Россия в качестве реципиента не занимает ведущих позиций, вместе с тем, начиная с 1990-х годов, прочно удерживает лидерство на постсоветском пространстве, где традиционно является центром миграционного притяжения.

Визовый режим определен принадлежностью субъекта принимаемых решений к тому или иному политическому Союзу. Так, наиболее богатые на постсоветском пространстве страны Балтии, входящие в ЕС, используют для стран бывшего СССР (СНГ или ЕАЭС) преимущественно режим

ограничений, используя преференции лишь для мигрантов бедной Украины. При этом граждане самих балтийских стран массово мигрируют в более богатые страны Западной Европы. Факторов, притягивающих в Россию, достаточно лишь для граждан из более бедных стран СНГ, располагающих преимущественно неквалифицированным трудовым потенциалом.

Современные вызовы радикально меняют геополитику, и в логику объективных экономических закономерностей вмешиваются внешние обстоятельства, под которыми С. Стоуфер понимал законодательство стран, препятствующее миграции [21].

Системные факторы. Фактором, определяющим доминанту массовой трудовой иммиграции в России, является императив движения из

бедных стран в богатые по экономическим мотивам [22] с преобладанием в странах-донорах факторов, выталкивающих [23], характерных для бедных стран и неквалифицированной рабочей силы. Сложившееся превышение предложения дешёвой ИРС над спросом на неё в странах реципиентах [24] чаще рождает экономические и социальные риски, совокупность которых может квалифицироваться как «миграционная ловушка» [14]. По нашему мнению, суть «ловушки» заключена в диалектике алгоритма замещения несостоявшихся инноваций и инвестиций дешёвым трудом и перманентном воспроизводстве рабочих мест с низкими условиями труда и его оплаты, занимаемых мигрантами из бедных стран. При этом генератором экстенсивного развития становится рента дешёвого труда, которая в свою очередь обеспечивает налоги в государственный бюджет, а, значит, даёт основания для реализации экономической функции привлечения ИРС в ущерб социально-экономическим последствиям. Так, предпочтения бизнеса найму дешёвого труда мигрантов нередко идут в противоречие с реализацией социальной функции занятости, приоритетом которой во всём мире является защита национального рынка труда и создание рабочих мест с достойными условиями труда для занятости отечественных кадров.

С позиций оценки роли иностранного сегмента на рынке труда современной России важным представляется выделить два момента. Первый – это оценка нелегальной части сегмента, и второй – степени автономии этого рынка. Отсутствие автономии, как правило, указывает на излишнюю рабочую силу и конкурентные пересечения мигрантов с местными кадрами, которые и создают почву для экономических и социальных противоречий [24].

Важным индикатором, указывающим на отсутствие автономии и, соответственно, многих конкурентных пересечений, является сближение заработных плат мигрантов и национальных кадров, на которое в последнее время указывают многие российские экономисты [13]. Значительная часть российского рынка труда с низкими доходами находится в нижних, низкооплачиваемых его сегментах, в которых располагается ИРС из бедных стран СНГ, поэтому медианная заработная плата, которая в 2021 году по данным Росстата составила 35,3 тыс. руб., как нельзя лучше отражает суть пересечений. В то же время, по данным исследования, проведённого под руководством специалистов МГУ, заработная плата мигрантов из стран СНГ в этот период составила 47,1 тыс. руб.²⁰ Методическая помощь учёных МГУ за-

ключалась в разработке анкеты, состоящей из 64 вопросов, и обработке её результатов. Федерация мигрантов России обеспечила опрос 4,7 тыс. мигрантов различных отраслей, работающих в различных отраслях разных регионов страны.

Индикаторы ресурсов и рисков. Разумеется, статистика не является системным фактором формирования рынка труда. Вместе с тем, её субъективный характер даёт возможность влиять на восприятие проблемы в социуме и оценку реальной базы для привлечения новых ресурсов. При этом преобладающие позитивные оценки трудовой иммиграции являются плодом либеральной миграционной политики государства и практики в пользу альянса бизнеса и дешёвой рабочей силы из стран СНГ, которые определяют *приоритеты фрагментарных и неполных статистических оценок масштабов и рисков иммиграции.*²¹

В этой связи существенную роль приобретает разработка системы индикаторов анализа ресурсов и рисков, лежащих в основе механизма оценки и принятия решений [24].

Настоящие либеральные основы принятия решений имеют свою базу и проявления. Так, несмотря на очевидные риски экстенсивного развития экономики, бизнес постоянно *транслирует о хронической нехватке трудовых мигрантов.* Так, почти программным стало заявление Вице-премьера Правительства М. Хуснуллина о нехватке в экономике РФ 5 млн мигрантов в горизонте 2024 года.

Фоном для парадигмы нехватки иммиграции объективно служит неблагоприятная демографическая ситуация современной России. В этом тренде внешняя миграция рассматривается как «компенсаторная» или восполняющая естественную убыль населения. Представляется, что в целом верный подход к оценке сложной демографической ситуации рассматривает лишь одну компоненту Многофакторной Модели развития: экстенсивный рост экономики за счёт привлечения внешних человеческих ресурсов. При этом альтернативы мигрантам из стран СНГ, разумеется, нет.

Официальная государственная статистика свидетельствует о незначительном удельном весе ИРС в общем числе занятых в экономике России, который по данным Росстата в 2021 году составил около 2%. При этом в расчёт принимаются данные о приобретённых патентах (для стран СНГ) и полученных разрешениях на работу (для стран с визовым режимом). Разумеется, что такая статис-

prevysila-47-tysyach-rublej.html?ysclid=lr56ggwghi966582609 (дата обращения: 10.10.2023).

²¹ Ивахнюк И. Новый посыл миграционным органам, обществу и мигрантам. РСМД, 7 ноября 2018 г. // russiancouncil.ru: [сайт]. 2023. URL: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/novyy-posyl-migratsionnym-organam-obshchestvu-i-migrantam/> (дата обращения: 10.11.2023).

²⁰ Средняя зарплата иностранного рабочего превысила 47 тысяч рублей // rg.ru: [сайт]. 13.12.2021. URL: <https://rg.ru/2021/12/13/sredniaia-zarplata-inostrannogo-rabocheho->

тическая картина даёт почву для оценок и принятия решений в парадигме «нехватки мигрантов» и дальнейшей либерализации законодательства.

Рента дешёвого труда становится решающим внутренним фактором формирования рынка труда. Так, по обращению бизнеса на 2023 год в строительстве Москвы сняты ограничения на разрешённое представительство иностранцев, которое достигло 100%. В других субъектах РФ этот порог составляет максимум 80%, а в развитых принимающих странах 40–60% (например, Франция, Швейцария). В этом контексте российские работодатели нередко пренебрегают элементарными нормами условий труда и трудовых отношений, что отталкивает местные национальные кадры.

В отличие от Росстата, статистика МВД за 9 месяцев 2022 года даёт основания для более реалистичных оценок представительства ИРС в числе занятых. Так, из вставших на миграционный учёт, работу в качестве причины въезда указали 8,9 млн. Из этого числа около 1,9 млн чел. получили патенты, 66 тыс. чел. разрешения на работу, примерно 1,9 млн чел. оформили трудовые договоры (страны ЕАЭС). Возможно, около 10% не нашли работу и вернулись на родину. Несложные расчёты показывают, что около 5 млн чел. оказались в тренде нелегальной занятости, которая на сегодняшний день составляет основу всей трудовой иммиграции.

В последнее время наметилась тенденция уступок объективным корректировкам минимальных значений трудовой иммиграции. Так, на ВЭФ в 2023 году Президент РФ В. Путин в контексте дискуссии в обществе о недооценке значения проблемы отметил, что «у нас не так уж много мигрантов – 3,7% занятых»²².

Для примерных расчётов иммиграционных ресурсов могут быть использованы и другие данные. Чаще российские экономисты, представители экспертного сообщества, при оценках нелегальной (неучтённой, неформальной) миграции используют оценки, приведённые в 2018 году на встрече с Президентом РФ уполномоченной по правам человека в России Т. Москальковой, которая заявила о 8–10 млн чел. В разные годы в МВД России приводили оценки от 1 до 3 млн.

Практический интерес представляют сравнительные оценки по странам. Так, в доковидном 2019 году в России и в Германии иммиграция составила примерно по 11 млн чел.²³ При этом структура иммиграции существенно отличалась по целям приезда. Так, по данным МВД РФ в Рос-

сию с целью работы въезжают 75%,²⁴ а страны ЕС, соответственно, около 35%²⁵ иностранцев. Если принять во внимание, что в развитых странах ЕС неквалифицированная трудовая иммиграция составляет около половины [11, с. 187], а в России 90% [15, с. 47], то численность этой квалификационной категории может оцениваться: в России 7,425 млн чел. или 10% занятых, в Германии, соответственно, 1,925 млн или 4% занятых. В России, где конкурентных пересечений больше, а перечень отраслей с использованием труда мигрантов из бедных стран шире, означенные негативные проблемы более адекватны высокой нагрузке неквалифицированного труда.

Интерпретируя средний показатель 2% мигрантов в числе занятых в РФ, следует отметить крайне неравномерное распределение мигрантов по регионам России, среди которых выделяются наиболее богатые [25]. Так, в Москве доля мигрантов в занятом населении составляет 6,8%, в Санкт-Петербурге 7,4%. Очевидно, что и нелегальная миграция в этих регионах представлена относительно большими величинами, а соответственно, требует и большего внимания к установлению квот на привлечение неквалифицированного труда из стран СНГ, а главное постановке и решению задач инновационного развития. Так, экстраполируя эти значения по самой низкой норме соотношения получивших патенты и разрешения на работу (1,9 млн чел.) к числу нелегальных мигрантов (5 млн чел.), получим соотношение (2,63). Произведя эти корректировки, получим: по С-Петербургу 19,5%, по Москве 17,9%. Принимая довольно большую степень допущений и погрешностей экстраполяции, укажем, что неравномерное распределение иммиграции, уже в пределах региона, может формировать *пулы мигрантов, способные заполнить профессиональные ниши, территориальные поселения, вместе с комплексом экономических и социальных рисков*.

Представляется, что показатель удельного веса неквалифицированной трудовой иммиграции по видам деятельности, отраслям и территориям может служить индикатором (порогом, нормативом), превышение которого сигнализирует о необходимости ограничений на её привлечение и корректировок роста в контексте инновационного развития.

Результаты исследования

Результаты определены задачами исследования, гипотезой, аналитикой и в сжатом виде могут быть представлены рядом положений.

²⁴ Усреднённая оценка данных за ряд лет, часто принятая для оценок общности иммиграции в Россию.

²⁵ Евростат, 2021.

²² Президент России Владимир Путин принял участие в пленарном заседании восьмого Восточного экономического форума 12 сентября 2023 года // kremlin.ru: [сайт]. 12.09.2023. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/72259> (дата обращения: 12.01.2024).

²³ Ежегодный доклад ООН за 2019 год.

1. Представленный алгоритм формирования политики ограничений и запретов на движение массовой трудовой миграции в развитые принимающие страны основан на экономических законах: движения из бедных стран доноров в богатые принимающие; спроса и предложения на рынке труда; формирования излишней рабочей силы; миграционной политики как способа нахождения компромисса (равновесия) между ресурсами и рисками [6; 7; 8; 9]. Показаны возможности этого алгоритма для оценок в современной России с учётом специфики её институтов и особенностей формирования рынка труда иностранной рабочей силы.

2. Особенности российского рынка труда ИРС определены значительными возможностями конкурентных пересечений мигрантов из бедных стран СНГ и местных кадров в преобладающих на российском рынке труда нижних по оплате труда стратах (медианная заработная плата в России существенно ниже средней заработной платы мигрантов).

3. Условиям мягкой миграционной политики стран ЕС соответствует тенденция трансформации трудовой миграции, как основы внешних человеческих ресурсов, в социальную или гражданскую. В России упрощённый порядок получения гражданства с 2019 года вместе с льготами пребывания в статусе РВП и ВНЖ дали новый импульс сопровождающей трудовую семейной иммиграции из стран СНГ. Эти процессы ложатся в основу «этнографического замещения» в размерах, сопоставимых с численностью ежегодной убыли населения, преимущественно за счёт выходцев из наиболее бедных стран ЦА. Вместе с тем, достигнув пика, в 2022 году, иммиграция и процесс натурализации, в частности, замедлились в 2023 году (причины: снижение курса рубля и перспектива «новых граждан» вставать на воинский учёт).

4. Иммиграция граждан стран ЦА, иногда не владеющих русским языком, сопровождается ростом рисков замкнутых анклавов и усилением влияния этнических диаспор, часто принимающих на себя функции местных исполнительных органов власти (получение патентов; сдача экзаменов по русскому языку и истории страны; приобретение РВП, ВНЖ, гражданства; решение вопросов въезда и выезда из страны), имеют высокую степень институциональных рисков.

5. Излишняя трудовая, нелегальная миграция, натурализация, в том числе незанятых, несут потенциал экономических, социальных рисков, конфликтов на национальной почве, о чём позволяет судить опыт миграционного кризиса в странах ЕС (в частности, Франции со схожими менталитетом и этнографическим составом новых граждан и

временных мигрантов). В качестве альтернативы мягкой миграционной политики Франции важным предлагается всесторонне оценить жёсткую политику трудовой иммиграции ОАЭ и стран Персидского залива, основанную на предоставлении визы на период выполнения контракта, временной работы.

6. Экономические риски современной России представлены множественными конкурентными пересечениями мигрантов и национальных кадров в контексте отсутствия надёжных механизмов защиты национального рынка труда и предпочтений работодателями найма мигрантов, как источника дополнительной ренты на корпоративном уровне. Системные экономические риски выявляются на макроуровне: низкие нормы условий и оплаты труда, энерго и электровооружённости, производительности труда. Дешёвый труд мигрантов становится предпочтительнее инновационного развития, инвестиций в создание рабочих мест с достойными условиями труда и его оплаты, что проявляет себя в качестве технико-технологических рисков.

7. Императивом формирования излишней численности мигрантов являются рента дешёвого труда, формирующая гипертрофированный спрос, возникающий вследствие высокой текучести мигрантов, а также абсолютная бедность, безработица и высокая рождаемость в странах ЦА, генерирующие экспансию предложения. Предложение дешёвого труда варьируется в контексте волатильности курса рубля, а также спроса на мигрантов в других развитых странах (Турция, Республика Корея, СА, Англия и др.), который имеет ограниченный временный характер.

8. Логическим результатом исследования явилась представленная система оценок и расчётов Индикаторов ИРС, которая позволила, во-первых, оценить общую численность занятых мигрантов (8,8 млн чел. или более 12 % занятых в РФ), из которых численность работников, имеющих слабую связь с рынком труда, составляет 7,8 млн чел. или 90% всей ИРС. Во-вторых, отметить крайне неравномерное распределение ИРС по регионам России, среди которых выделяются богатые Москва и С-Петербург, в которых по минимальным оценкам численность мигрантов составляет, соответственно, 17,8 и 19,5% занятого населения, идентифицируя большие возможности реализации диверсифицированных рисков.

9. Нелегальная миграция составляет основу современной занятости мигрантов и более чем в два раза превышает занятость, отражаемую в налоговой статистике. Не менее 5 млн чел. участвует в теневой экономике, так называемых, недооценённых отраслей (строительство и дорожные

работы, курьерская доставка, ЖКХ, городское хозяйство, общепит, бытовое обслуживание, дачное и домашнее хозяйство), основанной на отношениях коррупционной ренты, которая минует государственный бюджет и не отвечает современным институциональным вызовам.

10. *Иммиграционный человеческий капитал* современной России в основном (на 97%) представлен странами СНГ рабочей силой, не имеющей тесной связи с рынком труда, что не позволяет рассчитывать на его использование в решении задач инновационного развития, технологического суверенитета, основанных на экономике знаний. Специфика занятости мигрантов отличается следующими чертами. Так, в сферах занятости мигрантов почти не числятся отрасли обрабатывающей промышленности, IT-технологий и другие с высокой добавленной стоимостью. Во-вторых, занятость мигрантов отличается высокой текучестью в зависимости от конъюнктуры сфер приложения труда (из строителей в курьеры, из торговли на сезонные работы и т.д.). В-третьих, большинством мигранты не способны заместить вакансии, возникающие на национальном квалифицированном рынке труда вследствие системных (демографические волны, «утечка умов») и переменных (мобилизация и последующая дискретная эмиграция) факторов его формирования.

Заключение

Следует напомнить, что отмеченные риски возникают при прохождении «порога» наращиваемых ресурсов, за которыми и должны следовать меры по ограничениям и запретам привлечения ИРС (или предоставления РВП в территориальном поселении). Индикаторами могут служить экономические и социальные нормативы, разработка которых представляет задачу прикладной экономической науки, некоторые принципы и условия применения которых нашли отражение в ряде работ [15]. Например, если региональный агрегатор такси свидетельствует о вакансиях водителей

(«зеленая зона конкуренции»), незаполненных национальными кадрами, то после выполнения процедуры запроса и сроков публикации вакансий, в банк данных прошедших отбор соискателей (иностранцев граждан) поступает соответствующий запрос. При отсутствии вакансий (или превышения норматива «заполнения социального пространства») легитимными становятся запреты и ограничения. Нормативный подход, основанный на анализе индикаторов «порога», позволит определить соответствующие территориальные и отраслевые стандарты. Вместе с тем, *стратегической линией ресурсного обеспечения экономики* должны стать соответствующие программы инновационного развития отраслей, сфер²⁶ приложения труда, основанные на реализации проектов по росту производительности труда и подготовке кадров, в том числе и на территории страны донора иностранной рабочей силы. В этом формате индикатором для принятия решений могут служить абсолютные и относительные оценки численности мигрантов из стран СНГ. В принимающих странах сфера занятости неквалифицированных мигрантов из бедных стран определена торговлей и услугами, которая в развитых странах составляет до 70 и более процентов ВВП. В России торговля и услуги составляют меньшую величину, однако относительная численность мигрантов существенно выше²⁷, что дает основание для оценок излишней их численности и, соответственно, стратегии развития отраслей и привлечения мигрантов.

Наконец, межотраслевой институциональной проблемой является борьба с нелегальной миграцией, в первую очередь, путём её включения в сферу учёта, налогообложения, депортации или реадмиссии нарушителей закона. Представляется, что эта работа должна быть основана на амнистии нелегалов и введении мер экономической ответственности работодателей, выраженной размерами нанесённого ущерба государству по недополученным налогам.

Список литературы

1. Красинец Е.С., Шевицова Т.В. Трудовая иммиграция и рынок труда в современной России: проблемы взаимодействия // Народонаселение. 2023. Том 26. № 4. С. 52–62. <https://doi.org/10.19181/population.2023.26.4.5> EDN OBCYAQ
2. Рыбаковский Л.Л. Миграционная компонента и её вклад в демографическое развитие современной России // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 3. С. 327–337. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_2_327_337 EDN EIOOWG
3. Седлов А.П. Иммиграционные модели стран ЕС и России: методология оценок и сравнительный анализ // Вестник института экономики Российской академии наук. 2019. № 2. С.106–119. EDN KYUJEI
4. Положихина М.А. Особенности современных миграций и их последствия // Социальные новации и социальные науки. 2023. № 1(10). С. 20–37. <https://doi.org/10.31249/snsn/2023.01.02> EDN ABAEBG

²⁶ Разумеется с учётом специфики организации труда.

²⁷ О чём свидетельствуют произведённые в работе оценки и расчёты.

5. *Ионцев В.А.* Международная трудовая миграция в условиях «комфортного» рынка труда в России // *Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований.* 2023. № 2. С. 90–96. EDN AXNOWY
6. *Wallerstein I.* The Modern World System I. Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century. New-York: Academic Press, 1974. 410 p.
7. *Lewis W.A.* The Theory of Economic Growth. New-York: Academic Press, 1959. 402 p.
8. *Piore M.* Birds of passage. Migrant labor and industrial societies. New York: Cambridge University Press, 1979. 229 p.
9. *Massey D.S.* International migration and economic development in comparative perspective // *Population and Development Review.* 1989. Vol. 14. No. 3. P. 383–414.
10. *Брокгауз Ф.А., Ефрон И.А.* Новый энциклопедический словарь / Под общ. ред. акад. К. К. Арсеньева. СПб.: Изд-во Ф.А. Брокгауз и И.А. Ефрон, 1914. Том 18. С. 490–491.
11. *Мкртчян Н.В., Флоринская Ю.Ф.* Трудовая иммиграция в России: международный и внутренний аспекты // *Журнал новой экономической ассоциации.* 2018. № 1(37). С. 186–193. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2018-37-1-9> EDN XRWLZR
12. *Вартичан А.Р., Гужавина Т.А., Демирчян М.А.* Миграционная политика стран в условиях пандемии COVID-19 // *Социальное пространство.* 2022. Том 8. № 4. <https://doi.org/10.15838/sa.2022.4.36.5> EDN AXSWAN
13. *Денисенко М.Б., Чернина Е.М.* Трудовая миграция и заработка мигрант в России // *Вопросы экономики.* 2017. № 3. С. 40–57. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2017-3-40-57>
14. *Яковлева Е.Б.* Западные теории внешней трудовой миграции (критический анализ на основе европейских и российских реалий) // *Проблемы современной экономики.* 2017. № 1(61). С. 67–70. EDN YRXWKN
15. *Седлов А.П.* Дешёвый труд и экономический рост: тенденции российского рынка труда в контексте СВО на Украине // *Общество и экономика.* 2023. № 2. С. 45–60. <https://doi.org/10.31857/S020736760024280-7> EDN NTHJWM
16. *Рязанцев С.В., Очирова Г.Н.* Методы борьбы с нелегальной миграцией (опыт, США, Евросоюза и России) // *Политические исследования.* 2021. № 2. С. 46–63. <https://doi.org/10.17976/jpps/2021.02.04>; EDN YLCWXH
17. *Комаровский В.В.* Миграционное регулирование в период пандемии covid-19 // *Запад-Восток-Россия 2020: ежегодник.* Москва: ИМЭМО РАН, 2021. С. 46–53. EDN DRCPWK
18. *Юмагузин В.В., Винник М.В.* Долгосрочный прогноз компенсаторной миграции в России // *Журнал Новой Экономической Ассоциации.* 2023. № 1(58). С. 48–65. https://doi.org/10.31737/22212264_2023_1_48; EDN YDJZMW
19. *Sassen S.* The Mobility of Labor and Capital: A Study in International. Investment and Labor Flow. New York: Cambridge University Press, 1988. 240 p.
20. *Card D, Krueger A.B.* Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. Princeton University Press, 1995. 422 p.
21. *Stouffer S.* Intervening Opportunities: A Theory Relating Mobility and Distance // *American Sociological Review.* 1940. Vol. 5. No. 6. P. 845–867. <https://doi.org/10.2307/20845201940>
22. *Ravenstein E.G.* The Laws of Migration // *Journal of the Statistical Society of London.* 1885. Vol. 48. Issue 2. P.167–235. <https://doi.org/10.2307/2979181>
23. *Lee E.S.* A Theory of Migration // *Demography.* 1966. No. 3(1). P. 47–57
24. *Седлов А.П.* Двойной рынок труда в российских реалиях: индикаторы и методология оценок в контексте современных вызовов // *Общество и экономика.* 2023. № 8. С. 39–59. <https://doi.org/10.31857/S020736760027016-6> EDN YFBSCS
25. *Щербакова Е.М.* Иностранная рабочая сила в России, 2022–2023 годы // *Демоскоп Weekly.* 2023. № 1005–1006. URL: <https://www.demoscope.ru/weekly/2023/01005/index.php> (дата обращения 20.01.2024)

Информация об авторе:

Алексей Павлович Седлов – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра развития человеческого потенциала Института экономики РАН
(SPIN-код: 8554-1070) (РИНЦ Author ID: 152684)
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 12.01.2024; одобрена после рецензирования 08.04.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

1. *Krasinets E.S., Shevtsova T.V.* Labor immigration and the labor market in modern Russia: problems of interaction. *Narodonaselenie=Population.* 2023;26(4):52-62. <https://doi.org/10.19181/population.2023.26.4.5> (In Russ.)
2. *Rybakovsky L.L.* Migration component and its contribution to the demographic development of modern Russia. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia.* 2023;19(3): 327-337. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_2_327_337 (In Russ.)
3. *Sedlov A.P.* Immigration models of the EU and Russia: assessment methodology and comparative analysis. *Vestnik Instituta ekonomiki Rossijskoj akademii nauk=Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences.* 2019;(2):106-119. <https://doi.org/10.24411/2073-6487-2019-10021> (In Russ.)
4. *Polozhikhina M.A.* Features of modern migrations and their consequences. *Socialnye novacii i socialnye nauki=Social Innovations and Social Sciences.* 2023;(1(10)):20-37. <https://doi.org/10.31249/snsn/2023.01.02> (In Russ.)
5. *Iontsev V.A.* International labor migration in the conditions of a "comfortable" labor market in Russia. *Teleskop: Zhurnal sociologicheskikh i marketingovykh issledovanij=Telescope: Journal of Sociological and Marketing Research.* 2023;(2):90-96. <https://doi.org/10.24412/1994-3776-2023-2-90-96> (In Russ.)

6. Wallerstein I. The Modern World System I. Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century. New-York: Academic Press; 1974. 410 p.
7. Lewis W.A. The Theory of Economic Growth. New-York: Academic Press; 1959. 402 p.
8. Piore M. Birds of passage. Migrant labor and industrial societies. New York: Cambridge University Press; 1979. 229 p.
9. Massey. Douglas S. International migration and economic development in comparative perspective. *Population and Development Review*. 1989;14(3):383-414.
10. Brockhaus F.A., Efron I.A., Arsen'yev K. K. (ed.) New Encyclopedic Dictionary. St. Petersburg: Publishing house of F. A. Brockhaus and I. A. Efron; 1914. Vol. 18. P. 490–491.
11. Mkrtchyan N.V., Florinskaya Yu.F. Labor immigration in Russia: international and domestic aspects. *Zhurnal novej ekonomicheskoy associacii=Journal of the New Economic Association*. 2018;(1(37)):186-193. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2018-37-1-9> (In Russ.)
12. Vartikyan A.R., Guzhavina T.A., Demirchyan M.A. Migration policy of countries in the context of the COVID-19 pandemic. *Social'noe prostranstvo=Social Area*. 2022;8(4). <https://doi.org/10.15838/sa.2022.4.36.5> (In Russ.)
13. Denisenko M.B., Chernina E.M. Labor migration and earnings migrant in Russia. *Voprosy ekonomiki*. 2017;(3):40-57. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2017-3-40-57> (In Russ.)
14. Yakovleva E.B. Western theories of external labor migration (critical analysis based on European and Russian realities). *Problemy sovremennoj ekonomiki=Problems of Modern Economics*. 2017;(1(61)):67-70. (In Russ.)
15. Sedlov A.P. Cheap labor and economic growth: trends in the Russian labor market in the context of the SMO in Ukraine. *Obshchestvo i ekonomika=Society and Economics*. 2023;(2):45-60. <https://doi.org/10.31857/S020736760024280-7> (In Russ.)
16. Ryazantsev S.V., Ochirova G.N. Methods of combating illegal migration (experience, USA, EU and Russia). *Polis. Politicheskie issledovaniya=Polis. Political Studies*. 2021;(2):46-63. <https://doi.org/10.17976/jpps/2021.02.04> (In Russ.)
17. Komarovskiy V.V. Migration regulation during the pandemic COVID-19. In: West-East-Russia 2020. Yearbook. Moscow: IMEMO; 2021. P. 46-53. (In Russ.)
18. Yumaguzin V.V., Vinnik M.V. Long-term forecast of the replacement migration in Russia. *Zhurnal novej ekonomicheskoy associacii=Journal of the New Economic Association*. 2023;(1(58)):48-65. https://doi.org/10.31737/22212264_2023_1_48 (In Russ.)
19. Sassen S. The Mobility of Labor and Capital: A Study in International. Investment and Labor Flow. New York: Cambridge University Press; 1988. 240 p.
20. Card D, Krueger A.B. Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. Princeton University Press; 1995. 422 p.
21. Stouffer S. Intervening Opportunities: A Theory Relating Mobility and Distance. *American Sociological Review*. 1940;5(6):845-867 <https://doi.org/10.2307/20845201940>
22. Ravenstein E.G. The Laws of Migration. *Journal of the Statistical Society of London*. 1885;48(2):167-235. <https://doi.org/10.2307/2979181>
23. Lee E.S. A Theory of Migration. *Demography*. 1966;(3(1)):47-57.
24. Sedlov A.P. Dual labor market in Russian economic realities: indicators and assessment methodology in the context of modern challenges. *Obshchestvo i ekonomika=Society and Economy*. 2023;(8):39-59. <https://doi.org/10.31857/S020736760027016-6> (In Russ.)
25. Shcherbakova E.M. Inostrannaya rabochaya sila v Rossii, 2022-2023 gody. *Demoskop Weekly*. 2023;(1005–1006). URL: <https://www.demoscope.ru/weekly/2023/01005/index.php> (accessed 20.01.2024). (In Russ.)

Information about the author:

Alexey P. Sedlov – PhD in Economics, Leading Researcher at the Center for Human Development of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences
(SPIN-code: 8554-1070) (РИНЦ Author ID: 152684)
The author declares no conflict of interest.

The article was submitted 12.01.2024; approved after reviewing 08.04.2024; accepted for publication 09.06.2024.



Оригинальная статья

УДК 331.5

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_8_243_257

EDN CSHORJ

Проектирование системы расширенного воспроизводства кадров для ТЭК в контексте очередного реформирования инженерного образования

Виктор Георгиевич Мартынов¹, Ольга Владимировна Будзинская², Виктор Соломонович Шейнбаум³

^{1,2,3} Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, Москва, Россия

¹ (v.martynov@gubkin.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-7034-3979>)

² (budzinskaya.o@gubkin.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-2922-0800>)

³ (shvs@gubkin.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-4932-3324>)

Аннотация

В представленном в июне 2023 года Совету Федерации докладе Правительства Российской Федерации «О реализации государственной политики в сфере образования в 2022 г.» констатировалось, что одним из инструментов достижения её стратегических целей является «формирование целостной системы воспроизводства кадров для научно-технологического развития страны». Система воспроизводства кадров отраслей экономики формирует научно-технический потенциал промышленности и оказывает прямое влияние на качество жизни работников отраслей и населения в целом. Естественно, этот созидательный процесс требует проекта. Одним из базовых принципов проектирования сложных систем является декомпозиция, основанная на том, что подобные системы создаются образованием совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих, но структурно относительно автономных подсистем. Применительно к системе воспроизводства кадров для экономики страны, социальной и других сфер жизнедеятельности общества, такие подсистемы могут быть выделены на всём множестве этих сфер. В их числе строительство, промышленность, сельское хозяйство, энергетика, транспорт, связь, ЖКХ, образование, культура, торговля и т.д. Именно в таком ключе в настоящей статье, развивающей ряд положений докторской диссертации О.В. Будзинской, обсуждается проектирование системы расширенного воспроизводства кадров для ТЭК с учётом новаций, предложенных Минобрнауки РФ в связи с выходом России из Болонского процесса. Отстаивая на протяжении многих лет точку зрения, что инженерное образование не завершается в вузе, авторы, опираясь на методологию системного анализа и базовых положений теории систем, и на основе сопоставительного анализа трендов в инженерном образовании экономически развитых стран обосновывают тезис о нецелесообразности в ситуации активного развития непрерывного образования, в особенности, корпоративного сегмента в нём, единого стандарта для укрупнённых групп направлений и специальностей инженерной подготовки в части длительности программ базового и специализированного образования. Предмет исследования – система профессионального образования РФ. Объект исследования – многоуровневая система инженерного образования в России. Цель исследования – аргументировать несвязанность многоуровневости отечественного образования с Болонским процессом и обосновать необходимость системного подхода к оптимизации длительности образовательных программ каждого уровня.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, инженерная деятельность, инженерное образование, экосистемы, расширенное воспроизводство, непрерывное профессиональное образование, квалификация

Для цитирования: Мартынов В.Г., Будзинская О.В., Шейнбаум В.С. Проектирование системы расширенного воспроизводства кадров для ТЭК в контексте очередного реформирования инженерного образования // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 243–257. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_8_243_257 EDN CSHORJ



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_8_243_257

Designing a Staffing System of High-qualified Personnel for the Energy Sector in the Context of Engineering Education Reform

Viktor G. Martynov¹, Ol'ga V. Budzinskaya², Viktor S. Sheinbaum³

^{1,2,3} Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National Research University), Moscow, Russia

¹ (v.martynov@gubkin.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-7034-3979>)

² (budzinskaya.o@gubkin.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-2922-0800>)

³ (shvs@gubkin.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-4932-3324>)

Abstract

In the report of the Government of the Russian Federation "On the implementation of state policy in the field of education in 2022" presented to the Federation Council in June 2023, it was stated that one of the tools for achieving its strategic goals is "the formation of an integral system of personnel staffing for the scientific and technological development of the country". The system of personnel staffing in economic sectors forms the scientific and technical potential of industry and has a direct impact on the quality of life of industry workers and the population as a whole. Naturally, this creative process requires a project. One of the basic principles of designing complex systems is decomposition, based on the fact that such systems are created by the formation of a set of interconnected and interacting, but structurally relatively autonomous subsystems. In relation to the system of personnel staffing for the country's economy, social and other spheres of society, such subsystems can be identified in the entire set of these spheres. These include construction, industry, agriculture, energy, transport, communications, housing and communal services, education, culture, trade, etc. The article was written in this context, which develops a number of provisions of O.V. Budzinskaya's doctoral dissertation., the design a staffing system of high-qualified personnel for the energy sector is



discussed, taking into account the innovations proposed by the Ministry of Education and Science of the Russian Federation in connection with Russia's withdrawal from the Bologna process. Having proved for many years the point of view that engineering education does not end at a university, the authors, relying on the methodology of systems analysis and the basic principles of systems theory, and on the basis of a comparative analysis of trends in engineering education in economically developed countries, substantiate the thesis about the inexpediency of continuous development in a situation of active development education, in particular, the corporate segment in it, a unified standard for enlarged groups of areas and specialties of engineering training in terms of the duration of basic and specialized education programs. The subject of the study is the professional education system of the Russian Federation. The object of the study is a multi-level system of engineering education in Russia. The purpose of the study is to argue that the multilevel nature of Russian education is not connected with the Bologna process and to justify the need for a systematic approach to optimizing the duration of educational programs at each level.

Keywords: staffing, engineering activities, engineering education, ecosystems, expanded reproduction, continuing professional education, qualification

For citation: Martynov V.G., Budzinskaya O.V., Sheinbaum V.S. Designing a Staffing System of High-qualified Personnel for the Energy Sector in the Context of Engineering Education Reform. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):243–257. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_8_243_257 (In Russ.)

Введение. Проблемная ситуация

Ещё не так давно всячески подчёркивалась опережающая функция высшей школы по отношению к практической деятельности инженеров [1]. Основным смыслом этой функции состоял и поныне состоит в том, что учить студентов в технических вузах надо, ориентируясь не столько на существующую инженерную практику, сколько на её инновационное развитие, её фронт.

Ещё не так давно историческое время существования большинства инженерных профессий/специальностей исчислялось несколькими поколениями.

И ещё совсем недавно в стране готовили инженеров под конкретные, а главное **традиционные рабочие места**. Ныне же инженеру непосредственно на нефтяном промысле делать практически нечего: дело-то идёт к безлюдным производствам. Да и на подводный промысел в нефтяной и газовой отраслях уже никого не отпускают [2, 3].

Плановая экономика с её объективной инерционностью, низкой адаптивностью к инновациям в условиях иерархически выстроенной структуры управления ею (недаром новую технику **внедряли**, то есть применяли, преодолевая активное энтропийное сопротивление внешней среды) благоприятствовала традиции профессиональных династий. Типичное наставление: «Мой дед и мой отец работали на промысле, я и мой сын – твой папа – продолжаем их дело, и ты будешь!» были обычным делом, и к ним относились сочувственно, с пониманием и, повторимся, ещё не так давно эта инерционность позволяла ведущим инженерным вузам страны реализовывать опережающее образование. Наука, как ей и положено, шла впереди индустрии и быстрее несла новые знания в эти вузы, а через профессоров – в студенческие аудитории, нежели эти знания превращались в промышленности в инновационные технологии. Ныне ситуация в корне изме-

нилась. Срок жизни многих профессиональных компетенций в промышленности уже короче срока обучения студента в инженерном вузе [4].

Носители инновационных компетенций – те, кто своей научно-исследовательской, проектной производственной, управленческой деятельностью непосредственно и активно участвует в формировании и развитии профессиональных компетенций XXI века, в высшей школе в большом дефиците [5]. И даже когда они есть, им требуется немалое время для того, чтобы отрефлексировать и отформатировать свои научные, технологические знания, умения так, чтобы всё это можно было транслировать студентам. В итоге высшая инженерная школа начинает отставать от бизнеса, от инженерной практики. В подтверждение этого факта, который не констатирует ныне разве что ленивый, приведём слова, сказанные министром образования и науки РФ В.Н. Фальковым в интервью газете «Коммерсант»: «не зря же говорят: выпускники некоторых вузов приходят на производство, а производство уже совершенно другое. Это происходит именно потому, что преподаватели передают только то знание, которое было накоплено в предыдущие годы. Нового знания они не имеют, поэтому готовят студента, как говорят, к уже прошедшей войне».¹ Указанное отставание носит объективный характер [6]. Его преодоление возможно лишь в парадигме непрерывного профессионального образования (рисунок 1), однако в промышленности это понимают далеко не все.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 12.05.2023 № 343 «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования» Минобрнауки РФ запустило пилотный проект по реформированию существующей системы высшего образования.

¹ Высшее образование не должно охватывать 100% выпускников школ // kommersant.ru: [сайт]. 25.08.2021. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4956888> (дата обращения: 05.03.2024).

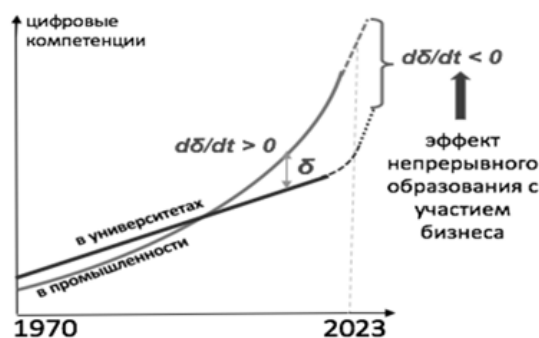


Рисунок 1. Динамика разрыва между цифровыми компетенциями в промышленности и в инженерном образовании

Picture 1. Gap between Competencies in Industry and in Higher Education

Источник: составлено авторами.

Этот проект отражает принятое руководством страны политическое решение о выходе России из Болонского процесса, но одновременно и сохранение объявленного в первом законе Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г. № 3266-1, подписанным первым президентом Российской Федерации Б.Н. Ельциным, вектора развития высшего образования в парадигме его многоуровневости, или многоступенчатости. Иначе говоря, майским 2023 года Указом Президента РФ ещё раз и недвусмысленно зафиксировано, что переход к данной парадигме, начатый более 30 лет назад, соответствовал велению времени, историческому выбору Россией рыночного пути развития экономики. В этом контексте авторы поддерживают подход Минобрнауки РФ по обновлению многоуровневой структуры высшего профессионального образования, авторы и не разделяют радикализм позиции автора недавней статьи [7], опубликованной в журнале «Уровень жизни населения регионов России». Нацеленность высшего профессионального образования на укрепление конкурентоспособности экономики страны как фундамент её устойчивого развития не подвергается пересмотру. Президентским указом устанавливаются три уровня образования – уровни базового и специализированного (магистратура) образования, а также аспирантура. Сроки получения базового высшего образования – от 4 до 6 лет, магистратуры – от 1 до 3 лет (в зависимости от направления подготовки, специальности и/или профиля подготовки либо от конкретной квалификации, отрасли экономики или социальной сферы). Обучение в магистратуре после базового высшего образования не рассматривается как второе высшее (после базового) образование.

Ректор МГТУ им. Баумана М. В. Гордин, комментируя первые практические шаги Минобрнауки РФ по реформированию существующей

трёхступенчатой системы высшего образования, особо подчеркнул, что «одно из самых важных новшеств новой системы – возможность создавать образовательные программы различной длительности даже по одному направлению подготовки, в зависимости от необходимого выпускнику набора компетенций и уровня квалификации. Мы сможем отойти от шаблона и брать за основу требования работодателей к уровню подготовки, выстраивать образовательные программы от этих требований и определять длительность программ, ориентируясь на задачу подготовки выпускника, готового сразу после вуза включиться в производственный процесс с максимальной эффективностью».² Тем самым ректор ведущего инженерного вуза России энергично поддержал расширение числа степеней свободы вузов в части диверсификации образовательных программ как по уровням, то есть по вертикали, так и в рамках одного уровня (ступени) по их длительности, то есть по горизонтали.

Вопрос, что будет записано в государственном документе об освоении программ базового образования, какой статус получают выпускники этих программ, пока остался открытым, и это следствие нечёткости, размытости, высокой энтропии в понятийном аппарате в сфере образования и квалификаций, что является предметом обсуждения в академическом сообществе [8]. **Академическое сообщество понимает квалификацию как образовательную характеристику, работодатель же в соответствии с ТК РФ и профессиональными стандартами – как деятельностьную.** Нижеследующая таблица наглядно отражает различия в толковании квалификации академического и бизнес-сообществ.

² Михаил Гордин принял участие в обсуждении будущего инженерного образования России // МГТУ имени Н.Э. Баумана: [сайт]. URL: <https://bmstu.ru/news/mikhail-gordin-prinyal-uchastie-v-obsuzhdenii-budushego-inzhenerного-obrazovaniya-rossii> (дата обращения: 10.03.2024).

Таблица 1

Различия в трактовке квалификации академического и бизнес-сообществ

Table 1

Differences in Interpretation of Qualifications between the Academic and Business Communities

Федеральный закон от 7.12.2012 г. № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс». Статья 195-1	Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об образовании в Российской Федерации». Статья 2, пункт 5 195-1
Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт (ПС) – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности. (Понятие компетенции в «ТК» отсутствует, оно отсутствует и в ПС)	Квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определённого вида профессиональной деятельности. (Понятие компетенции в законе не определено, но из высказанного по законам логики следует, что компетенции – это нечто иное, нежели знания, умения и навыки).

Источник: составлено авторами на основе сопоставления ФЗ от 7.12.2012 г. № 236 «О внесении изменений в Трудовой кодекс», ст. 195-1; ФЗ от 29.12.2012 г. № 273 (ред. от 13.07.2015) «Об образовании в Российской Федерации», ст. 2, п. 5 195-1.

Формула Трудового кодекса (ТК), очевидно, не аддитивна. Она мультипликативна: отсутствие любого из четырех содержащихся в определении квалификации атрибутов обнуляет квалификацию. В формуле закона об образовании используется неопределённый термин компетенции. Не раскрыв его, судить о квалификации, степени подготовленности выпускника к практической деятельности не представляется возможным.

Тему эту на протяжении последнего десятилетия авторы поднимали не единожды, и были весьма удовлетворены направленным Минтруда РФ 13 марта текущего года обращением к Советам по профессиональным квалификациям – СПК (письмо № 14-3/10/В-4015 от 13 марта 2024 г.), с просьбой рассмотреть «в порядке обсуждения подходов по исполнению перечня поручений Президента Российской Федерации от 01.11 2023 г. № Пр-2192ГС в части обеспечения обновления профессиональных стандартов» список основных терминов в сфере труда и системе образования с целью их гармонизации. Будучи членами СПК в нефтегазовом комплексе, авторы доложили на заседании совета и опубликовали свои предложения по данному обращению [9].

Выпускники инженерных вузов – «полуфабрикат», они становятся специалистами в процессе практической работы по специальности

К чему мы заостряем особое внимание на вышеуказанном обстоятельстве? Дело в том, что с конца 90-х годов, то есть уже на протяжении четверти века Губкинский университет – базовый вуз нефтегазового комплекса – призывает и призывает работодателей исходить из того, что выпускники инженерных вузов в подавляющем большинстве не имеют квалификацию специалиста в том строгом смысле, в каком понятие квалификации зако-

нодательно определено законом: статьей 195-1 ТК РФ. У них нет необходимого специалисту опыта практической работы. Они не имели возможности его приобрести по независящим от них обстоятельствам [10, 11]. А поэтому работодателям было бы разумнее подходить к выпускникам последних 30 лет как своего рода полуфабрикату. В [12] даётся обобщённое понимание полуфабриката как продукта труда, который должен пройти ещё одну или несколько стадий обработки, прежде чем стать готовым изделием, годным для потребления. Это определение вполне подходит к основному продукту труда научно-педагогических коллективов технических вузов – инженерным кадрам.

В советское время выпускники вузов де-юре считались «молодыми специалистами», то есть специалистами условно, **что предполагало обязательность** доводки их работодателем как де-факто «полуфабрикатов» до кондиции специалистов в течение одного-трёх лет. Созданные в тот период институты стажёрства, наставничества, ныне активно развиваемые во многих организациях, были призваны решать и сегодня решают именно эту задачу [13, 14]. Тем не менее до сих пор не удаётся убедить работодателя, что словосочетания «специалист без опыта работы», «неквалифицированный специалист», «начинающий специалист» – не что иное как оксюмороны, что утверждения типа «вузы выпускают специалистов с общими представлениями об инженерной деятельности, в большинстве случаев не готовых к оперативному включению в данную область деятельности» дискредитируют, искажают понятие специалиста [15]. Более того в рекламных буклетах ведущих вузов страны, как правило утверждается, что их выпускники не просто специалисты, а высококвалифицированные. Иначе говоря, гуру в профессии. И неважно, что необходимого специалисту минимального опыта практической ра-

боты они в вузе не приобрели, что, как известно всем и отражено в профессиональных стандартах, утверждённых Минтруда РФ, реально высококвалифицированные специалисты, а не принятые на работу выпускники вузов с нулевым трудовым стажем занимают должности ведущих и главных инженеров, ведущих или главных специалистов, руководителей структурных подразделений.

Преодолев неприятие работодателем, говоря научным языком, неингерентность (в том смысле, которое ввёл в обиход это понятие академик РАО А.М. Новиков) термина полуфабрикат как допустимой метафоры применительно к уровню подготовки выпускника инженерного вуза, уда-

тся снять практически все противоречия в толковании понятия молодого специалиста, его квалификации и компетенций.

Предложенная в 2012 году Институтом проблем развития кадрового потенциала ТЭК Губкинского университета совместно с управлением развития и оценки персонала ОАО «Лукойл» технология годичного дуального дообучения до уровня специалиста выпускников бакалавриата [16], сопряжённая с наставничеством и институционально оформленным работодателем их статусом стажёров была способна дать мощный синергический эффект. Рисунок 2 иллюстрирует продуктивность этой технологии.



Рисунок 2. К сравнению уровня квалификации дипломированного специалиста, бакалавра и бакалавра после дуального обучения

Picture 2. Comparison of the Qualification Level of a Specialist, Bachelor and Bachelor who Completed Dual Training from the Opinion of the Employer

Источник: разработано авторами.

Главное в ней – чередование образовательных модулей, реализуемых вузом, с четырехнедельными блоками практической работы выпускника-бакалавра на штатной должности в организации (таблица 2).

Таблица 2

Типовая структура программы дуального обучения бакалавров

Table 2

Typical Structure of a Dual Bachelor's Program

Количество учебных модулей	7–8
Средняя продолжительность модуля	Две недели
Технологии обучения в университете	Теоретические занятия, практикумы, тренинги на тренажерах, семинары
Работа на предприятии при соответствии должностного функционала осваиваемой программе (инженерной специализации)	30–35 недель
Обучающие технологии при работе на предприятии	– овладение проф. компетенциями в практической работе с наставником – Дистанционное обучение – On-line консультирование, должностного функционала и его защита на предприятии – тестирование

Источник: [16].

Что касается эффективности технологии дуального обучения, то оценка находится в пространстве «цена-качество». Прошедший годичное дуальное обучение трудоустроенный бакалавр по своим знаниям и деятельностным компетенциям, безусловно, будет превосходить новопришедшего выпускника специалитета, **однако готовность бизнеса инвестировать в дуальное обучение оставляет желать большего**. Отдавая себе отчёт в том, что полученное выпускниками технических вузов инженерное образование не является завершённым, отечественный работодатель, как уже выше было отмечено³ продолжает тем не менее настаивать на том, что **вузы за государственный счёт должны** готовить только таких специалистов, которые будут способны на следующий день после зачисления в штат включаться в работу, и именно как специалисты.

Высшая школа России по большинству инженерных направлений перешла на подготовку кадров по системе бакалавр-магистр в 2009 году. Прием по ним на специалитет был прекращён. Губкинский университет, ректор которого В.Н. Виноградов, возглавляя союз ректоров России, задолго до этого, в 1994–1995 годах, то есть, в опережающем порядке осуществил данный переход по направлению «Нефтегазовое дело». Первый выпуск бакалавров по данному направлению состоялся в 1998 году, магистров – в 1995 году [17].

Кадровые службы предприятий ТЭК, география которых – практически **все регионы** России, тогда плохо понимали, какие штатные должности могут замещать бакалавры, срок обучения которых в вузе короче на 20% по сравнению с традиционными инженерами. Как известно, первые профессиональные стандарты, в которых содержался нормативный ответ государства на этот вопрос, кадровики промышленных предприятий получили лишь в 2014 году.

Губкинский же университет как лидер в стране в части внедрения двухступенчатой системы подготовки инженерных кадров разработал и передал Лукойлу в 2001 году заказанные компанией «Рекомендации по рациональному использованию на предприятиях нефтегазового комплекса специалистов с высшим образованием: бакалавров, дипломированных специалистов и магистров», опубликованные спустя год в целях их тиражирования в масштабах отрасли.⁴

³ Михаил Гордин принял участие в обсуждении будущего инженерного образования России // МГТУ имени Н.Э. Баумана: [сайт]. URL: <https://bmstu.ru/news/mikhail-gordin-prinyal-uchastie-v-obsuzhdenii-budushhego-inzhenerного-obrazovaniya-rossii> (дата обращения: 10.03.2024).

⁴ Мартынов В.Г. Рациональное использование на предприятиях нефтегазового комплекса специалистов с высшим образованием: бакалавров, дипломированных специалистов и магистров. М.: ГУП, Нефть и газ, 2002.

Целесообразно ли исключать ступень специализированного образования, продлевая срок базового по инженерным направлениям подготовки кадров

Увеличивая длительности вузовских программ обучения конечно же можно повысить степень готовности выпускника к выполнению в полном объёме функционала, соответствующего замещаемой им позиции/должности специалиста в системе разделения труда организации, учреждения, предприятия. И именно этими соображениями руководствовался В.Н. Виноградов, предвидя, что бакалавры, не будучи востребованными на рынке труда, в большинстве своём продолжают обучение в магистратуре, и в итоге высокотехнологичная нефтегазовая отрасль будет получать более компетентных, проучившихся не 5, а 6 лет, выпускников инженерного профиля. Академик И.Б. Федоров – ректор МГТУ им. Баумана, в котором на ряде специальностей инженеров готовили 6 лет, выдвинул в этом контексте прекрасную, на наш взгляд, идею присваивать выпускникам магистратуры квалификацию «магистр-инженер». Приказом Минобрнауки от 18 мая 2011 г. № 1657 эта идея выборочно, применительно к отдельным направлениям подготовки, была реализована.

Однако сути дела, то есть полуфабрикатного дефакто статуса выпускника вуза как специалиста, удлинение срока обучения студентов не изменили и не изменят. Их инженерное образование останется незавершённым. И этот факт практически никто и не оспаривает. «Инженерно-техническим *специалистам без опыта работы* (курсив наш)» – говорится в [18] – «в основном предлагаются должности помощника инженера, инженера-техника, инженера-технолога, инженера технической поддержки или сервисного инженера» (*в нефтегазовом комплексе, добавим мы, – оператора по добыче нефти /газа, помощника буровищика*). «Многие работодатели по-прежнему жалуются на недостаток необходимых навыков и компетенций у выпускников российских вузов. **Несмотря на то, что большинство из них много лет проводят в университетах, нанимателям всё равно приходится доучивать их непосредственно «на местах»** – констатирует газета «Коммерсант».⁵ **«Всегда будет некоторый зазор, который потребует доводки молодого специалиста к той компании, куда он придёт работать**, – добавляет к вышесказанному директор Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС Т. Клячко, – но работодателю, для которого это дополнительные затраты, **хотелось бы заполучить выпускника вуза, который**

⁵ Учёные и труд рядом не идут // *kommersant.ru*: [сайт]. 24.11.2021. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5078746> (дата обращения: 1.02.2024).

бы сразу всё знал и умел» (выделение текста – наше).

Поддерживая эту позицию РАНХиГС, считая, что в данном случае популярная в народе поговорка «хотеть не вредно» не работает, заметим, что зазор между наличествующими у молодого специалиста компетенциями, и необходимыми ему с точки зрения работодателя будет непрерывно в том и ином измерении восстанавливаться, воспроизводится вследствие непрерывности научно-технического прогресса, обусловленного им изменениями средств и способов деятельности, её организованностей, *трансформацией инженерной деятельности как системы разделения труда (СРТ)*.

Именно из того факта, что инженерная деятельность, как и всякая другая профессиональная деятельность, есть СРТ, что её субъекты, в частности физические лица – инженеры, мастера, техники, операторы, рабочие, служащие, менеджеры – взаимосвязаны в рамках определённых структур, с необходимостью следует, что каждый в этом перечне должностных позиций, обязан знать не только свой функционал, но и функционал непосредственных партнеров, коллег по работе, понимать что в их совместной деятельности в его и других подразделениях требуется от него, а ему – от них [19]. Их совместная работа **в рамках СРТ** должна быть согласована скоординирована, синхронизирована, но этому в вузах не учат. ФГОСы, в том числе и проектируемые ФГОС 4-го поколения, не предусматривают овладение выпускниками профессиональными компетенциями, связанными с подобным взаимодействием. Как обязательные регулярные совместные практические занятия, тренинги, деловые игры для студентов, обучающихся по направлениям, относящимся к различным укрупнённым группам направлений и специальностей подготовки, к примеру для студентов – будущих инженеров-механиков, инженеров-химиков, инженеров-электриков, горных инженеров и т.п., не планируются. Такой нормы и в мировом инженерном образовании пока нет. И уже одно только это служит неоспоримым доказательством полуфабрикатного статуса выпускников инженерных вузов. Губкинский университет в своё время предложил и даже реализовал у себя инновационную образовательную технологию формирования вышеуказанных компетенций на виртуальных/цифровых предприятиях в сферах добычи, химической переработки и транспортировки углеводородов [20], но для масштабирования её в необходимых объёмах у него нет достаточных ресурсов. Цифровые образовательные технологии, в особенности междисциплинарные – это чрезвычайно дорогой про-

дукт, что не устаёт повторять один из лидеров в области цифровой трансформации инженерного образования в России А.И. Боровков.⁶

Неумолимая экспансия искусственного интеллекта (ИИ) в инженерной деятельности кардинально меняет функционал инженера, прежде всего в той части, которая связана с решением формализованных задач, выполнением расчётов по стандартизованным, утверждённым соответствующими инстанциями методикам и алгоритмам. Нельзя в этой связи не заметить, что именно решению подобных задач работодатель как раз и требует обучать студентов в первую очередь, не реагируя на «ветер перемен», создаваемый указанной экспансией ИИ [21].

Отмирают одни профессии, специализации, профилизации, появляются новые, не обеспеченные инженерными кадрами. Эта ситуация характерна для всех экономически развитых стран мира, и везде возрастает потребность в системе образования, способной оперативно адаптироваться к происходящим изменениям, причём в таком же ускоряющемся темпе, в каком эти изменения происходят.

Как показано в диссертации О.В. Будзинской,⁷ достигается это свойство эмерджентности системы профессионального образования включением в неё в качестве субъекта образовательной деятельности и её развития *института непрерывного фирменного (корпоративного) образования*, конкретно – корпоративных университетов, которые продолжают образование, в том числе инженерное своих, и не только своих работников.

Весной 2022 года Россия вышла из Болонского процесса, и сегодня в фокусе внимания академического сообщества вышеупомянутый проект Минобрнауки РФ, связанный с введением в трёхступенчатую структуру высшего образования *базового уровня* в качестве первой ступени со сроком обучения от 4-х до 6-ти лет, замещающей и бакалавриат и специалитет, а также *магистратуры как второй ступени*, сроки обучения в которой могут варьироваться в пределах от одного до трёх лет. Набирают обороты острые дебаты [22] относительно того, как воспользоваться предо-

⁶ Боровков А.И., Рябов Ю.А., Марусева В.М. Новая парадигма цифрового проектирования и моделирования глобально конкурентоспособной продукции нового поколения. Рабочий доклад департамента корпоративного обучения международной школы управления Сколково «Цифровое производство: методы, экосистемы, технологии» // assets.fea.ru: [сайт]. март 2018. URL: http://assets.fea.ru/uploads/fea/news/2018/04_april/12/cifrovoe-proizvodstvo032018.pdf (дата обращения: 03.03.2024).

⁷ Будзинская О.В. Система кадрового обеспечения как механизм расширенного воспроизводства человеческих ресурсов: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Будзинская Ольга Владимировна; ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, 2022. 322 с.

ставленными степенями свободы, есть ли смысл продолжать обучение в магистратуре, если срок базового образования на первой ступени по тому же направлению составит 5,5–6 лет.

В системе горно-геологического и нефтегазового образования дискуссия развернулась относительно целесообразности продления на полгода, традиционного с советских времен, 5-летнего срока подготовки инженерных кадров в специалитете, непосредственно на первой ступени базового образования. Губкинский университет имеет, в отличие от других инженерных вузов России, как выше было показано, наибольший опыт в одновременной реализации в рамках направления «Нефтегазовое дело» образовательных программ бакалавриата, специалитета и магистратуры. И как базовый вуз НГК университет считает целесообразным опираться в развитии отечественного нефтегазового образования на этот по времени более чем четвертьвековой, *успешный опыт* обеспечения отрасли конкурентоспособными инженерными кадрами *именно в условиях рыночной экономики*, о чём свидетельствует, в частности, их высокая востребованность и на зарубежных рынках труда.

Попытаемся аргументировать данную позицию. Переход к рыночной экономике существенным образом увеличил разнообразие хозяйствующих субъектов. Место типовых нефтегазодобывающих, нефтегазотранспортных, нефтегазоперерабатывающих предприятий, не конкурирующих между собой по причине чётко выделенной каждому производственной ниши, близких по уровню самодостаточности к средневековым натуральным хозяйствам, руководимых соответствующими отраслевыми министерствами, заняли вертикально интегрированные компании, широкий спектр инжиниринговых компаний и компаний нефтегазового сервиса. Соответствующим образом расширился и спектр требований к компетенциям молодых специалистов. Губкинский университет *сумел оперативно*, это тоже важно особо подчеркнуть, адаптироваться к скачкообразно возникшему разнообразию субъектов хозяйственной деятельности и специфики их профилей благодаря *разнообразию* магистерских программ. Биоразнообразии, как известно, является необходимым условием обеспечения устойчивости природных экосистем. Но то же относится и к искусственным экосистемам, создаваемым человеком.

Разнообразие в содержаниях, субъектах, продуктах корпоративных деятельностей, а также потребителях этих продуктов является существенным атрибутом экосистем. Именно магистратура открыла возможности развивать университет как

экосистему. Применительно к высшего нефтегазовому образованию бакалавриат и стал той ступенью, которая в запущенном летом 2023 года проекте Минобрнауки РФ обозначена как ступень базового образования.

Ставить вопрос об увеличении длительности базового образования, рассматривая его как специалитет, в принципе возможно, но **системно** его нельзя решать в отрыве от значимости для государства и работодателя следующего более высокого, **специализированного** уровня инженерного образования. Постоянно расширяющийся веер магистерских программ, который Губкинский университет предлагает как своим бакалаврам, так и бакалаврам нескольких десятков других отечественных и зарубежных университетов, и будет **теперь** предлагать выпускникам базовой ступени образования охватывает не только всю традиционную цепочку нефтегазовой индустрии: от поисков скоплений углеводородов в недрах земли до коммерческой реализации на рынке продуктов их химической переработки, но и всю инновационную проблематику развития геологии и технологии углеводородов, включая цифровизацию, роботизацию, искусственный интеллект, нано- и биотехнологии, материалы с программируемыми и управляемыми свойствами. По уровню междисциплинарности нефтегазовый комплекс вряд ли имеет себе равных: нет таких достижений в науке и технике, которые не стали бы незамедлительно востребованы в отраслях НГК. Междисциплинарность является руслом научно-технического и социально-экономического прогресса. И неслучайно именно в Губкинском университете, был успешно реализован упомянутый выше инновационный образовательный проект (удостоенный в 2015 году премии Правительства РФ в области образования) создания виртуального предприятия, на котором можно было воспроизводить совместную междисциплинарную деятельность специалистов различного профиля, в роли которых выступали магистранты соответствующих специальностей университета. *При действующих ФГОС, в рамках монопрограммной организации учебного процесса в специалитете подобное междисциплинарное обучение осуществить, как показала практика, нереально.*

Никто не отрицает, что есть ещё один плюс двухступенчатой, или двухуровневой (различия здесь не принципиальны) структуры инженерного образования: выбрав в 18 лет по окончании средней школы определённые направления подготовки, будущие специальности и получив через 4 года на первой ступени базовое естественнонаучное, общинженерное, гуманитарное образование и соответствующий диплом, молодые

люди имеют возможность скорректировать свой первоначальный выбор, руководствуясь лучшим пониманием самих себя, более адекватной оценкой своих склонностей, интересов, способностей и, кроме того, осмыслением конъюнктуры и трендов на рынке труда. Для справки: совместное исследование, проведённое в 2021 году МГТУ им. Баумана, МАИ и МФТИ при участии швейцарской компании по аэрокосмическим технологиям Destinus (партнер МФТИ по организации обучения в магистратуре по аэроинженерии), показало, что 39,3% молодых людей хотели бы сменить специальность при поступлении в магистратуру. В исследовании участвовали 2500 респондентов – студенты 1–4-го курсов (57,8% респондентов), молодые люди, которые окончили бакалавриат (29,2%), а также обучающиеся в магистратуре или уже её окончившие (13%).⁸

Кто-то в силу жизненных обстоятельств может завершить обучение в вузе, стремясь побыстрее трудоустроиться и конвертировать полученный диплом в хороший заработок, кто-то решит продолжить образование на следующей ступени – в магистратуре по первоначально выбранному направлению. **Практика экономически развитых стран свидетельствует, что суммарный срок непрерывного обучения студентов на обеих ступенях, как правило, не превышает 6-ти лет.** При этом первая, базовая ступень образования продолжительнее, чем вторая. Если взять для

примера родственные по профилю зарубежные университеты, то в Стэнфордском университете по направлению Petroleum Engineering (наше нефтегазовое дело) в бакалавриате учатся 4, в магистратуре 2 года, в Техасском «A&M», Эдинбургском «Хериот-Уотт», Пекинском нефтяном университетах – те же сроки.⁹

Проведённое Высшей школой экономики по заказу Минобрнауки РФ социологическое исследование показало, что «совмещение учёбы и работы остаётся востребованной практикой среди студентов программ высшего образования, облегчающей выход на рынок труда после получения диплома». «Главными мотивами для совмещения выступают финансовые затруднения и желание приобрести трудовой опыт».

В таблице 3 представлены полученные авторами исследования из ВШЭ данные, относящиеся к студентам инженерных, математических и естественно-научных направлений, работа которых соответствует избранному направлению/профилю образования.

Имея диплом о высшем образовании, магистранты получают возможность занимать более квалифицированные рабочие места. Для студентов бакалавриата и специалитета круг возможностей трудоустройства сужен, и при трудоустройстве во время учёбы им поручают выполнять менее квалифицированную работу, реже связанную с получаемой специальностью.

Таблица 3

Совмещение учёбы и работы студентами, (в % от численности ответивших)

Table 3

The Combination of Study and Work by Students, (in % of the number of respondents)

Направления подготовки	Доля работающих студентов, %	
	бакалавриата, специалитета	магистратуры
Инженерное дело, технологии и технические науки	34	67
Математические и естественные науки	35	69

Источник: Рожкова К.В., Травкин П.В. Карьерные планы студентов вузов: информационный бюллетень.¹⁰

В контингентах студентов бакалавриата и магистратуры вузов нефтегазового профиля, обучающихся по направлению «нефтегазовое дело», значительное число старшекурсников (в магистратуре – до 20%) составляют так называемые вахтовики, работающие на нефтегазовых промыслах в прерывистом режиме (обычно 4 недели они на вахте, следующие 4 недели свободны и могут посещать занятия) помощниками бурильщиков, младшими супервайзерами, операторами различных технологических установок, то есть по профилю получаемого образования. Конечно же,

⁸ Почему студенты все чаще меняют специальность при поступлении в магистратуру // www.vedomosti.ru: [сайт]. 20.07.2021. URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2021/07/20/878782-studenti-magistraturu> (дата обращения: 10.02.2024).

это не лучшим образом отражается на их успеваемости, но получаемый ими опыт практической работы, в более общем плане – жизненный опыт, становится в их портфолио компетенций своего рода козырной картой, которая практически гарантирует им трудоустройство по специальности и обеспечивает им старт в их инженерной карьере с более высоких позиций как в плане должности, так и заработной платы.

⁹ Texas A&M Petroleum Engineering – Bachelor of Science // catalog.tamu.edu: [сайт]. URL: <https://catalog.tamu.edu/undergraduate/engineering/petroleum/bs/#programrequirementstext> (дата обращения: 10.02.2024).

¹⁰ Рожкова К.В., Травкин П.В. Карьерные планы студентов вузов: информационный бюллетень // Мониторинг экономики образования. 2022. № 1(18). 40 с. ISBN 978-5-7598-2607-1 <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2607-1>

Стремление 22-летних старшекурсников «не засиживаться за партой», а начинать самостоятельную взрослую (трудовую) жизнь имеет и общеизвестные психофизиологические корни. Потребности молодых людей к этому времени выходят за рамки того, что обеспечивается проживанием их совместно с родителями. Уже начинают образовываться пары, нуждающиеся в своём жилье, в финансовых средствах, существенно превышающих официальный прожиточный минимум и непосильных для родителей.

Государство, промышленность позитивно относятся к этому стремлению и поддерживает его. Взятый **страной курс на ускоренное** импортозамещение, наращивание производственных мощностей, форсированное технологическое перевооружение приоритетных отраслей с опорой на их цифровую трансформацию настоятельно требует сегодня форсировать **опережающую** подготовку инженерных кадров нового поколения. Их дефицит становится основной тормозящей проблемой в решении насущных и стратегически важных задач развития экономики страны и требует системных и энергичных мероприятий по его преодолению.¹¹

Исходя из всего этого можно не сомневаться, что базовое образование в предлагаемой новой градации образовательных ступеней продолжительностью 5,5 лет, дающий выпускнику вожденный статус инженера, а не бакалавра, позволяющий ему при желании поступать на равных с магистрами в аспирантуру, будет для многих студентов предпочтительнее 6-летнего в сумме обучения по **траектории базовая ступень** – магистратура. Выпускник магистратуры, выходящий на рынок труда на полгода позже выпускника базовой ступени, вполне может оказаться в положении тех, кому работодатель скажет **«кто не успел – тот опоздал»**. И это в конечном итоге приведёт к бессмысленности магистратуры.

Мировая практика показывает, что в ходе формирования нового технологического уклада и соответствующей ему экономики знаний, **роль университетов, в которые наука встроена как их неотъемлемая органическая составляющая**, существенно меняется. Производимые, генерируемые ими в формате «ноу-хау» знания, а также **большие данные** как один из основных источников новых знаний обретают статус **наиболее ценного рыночного** продукта. Инжиниринговая и коммерческая деятельность этих университетов постепенно становятся вровень с образовательной и научной, и на рынке труда они

превращаются в крупных работодателей и задают стандарты современных инженерных компетенций. Они становятся центрами новых учебно-научных производственных организованностей: **передовых инженерных школ (ПИШ), технологических и территориальных кластеров**. Не в последнюю очередь именно этот тренд побудил Минобрнауки РФ запустить в 2021 году программу «Приоритет 2030», призванную мотивировать академическую науку и крупнейшие инжиниринговые компании к реальной, институционально оформленной (в частности, через консорциумы) интеграции с ведущими университетами. **Совместная образовательная деятельность подобных консорциумов в мире реализуется главным образом в рамках магистратуры и аспирантуры.**¹² Успешным примером такого консорциума в НГК является ПИШ, созданная в Альметьевском государственном нефтяном институте на базе ПАО Татнефть.

В 2023 году по направлению «нефтегазовое дело» в 50 вузах России бакалаврский диплом получили 7110 выпускников, магистратуру же в 33 вузах окончило 1569 человек – 22% от числа первых. В губкинском университете это соотношение составляет 67%. И это – наглядное свидетельство востребованности на рынке труда магистерского диплома.

Повторимся: цифровая трансформация, тотальная роботизация и экспансия искусственного интеллекта во все сферы жизнедеятельности общества, связанное с этим углубление системы разделения труда меняет привычный функционал инженера [23]. В его работе существенно расширяются междисциплинарные сетевые коммуникации, обуславливаемые среди прочего необходимостью обучать искусственные нейронные сети на больших массивах разнородных данных, владеть методологией предиктивной аналитики на их основе. В целом он должен быть интеллектуально выше своих новых партнеров – ChatGPT и ему подобных. И с этой точки зрения сокращение объёмов подготовки инженерных кадров на уровне магистров будет явно нежелательным для государства трендом.

С нашей точки зрения 5,5 летний специалитет резонно было бы реализовать в формате «инженерной магистратуры» в дополнение «к академической магистратуре». Думается, есть определённый смысл в том, чтобы:

1) сохранить двухступенчатое образование по большинству инженерных направлений *как норму* ради необходимости дать студенту возмож-

¹¹ Что тормозит процесс импортозамещения // aq.ru: [сайт]. 10.11.2014. URL: <https://www.aq.ru/press-center/news/что-тормозит-протсесс-импортозамешчениya/> (дата обращения: 05.03.2024).

¹² Как участники программы «Приоритет 2030» объединяются в консорциумы для решения масштабных научных задач // kommersant.ru: [сайт]. 30.11.2021. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5089578> (дата обращения: 05.03.2024).

ность вовремя «исправить ошибку молодости» и скорректировать свою первоначально выбранную образовательную траекторию (полагаем, что к этой возможности надо подходить как к непреходящей гуманитарной ценности нашего общества);

2) сохранить длительность программ первой ступени применительно к направлению «нефтегазовое дело» – ступени базового образования (для неё в нефтегазовом образовании вполне приемлемо название – «инженерная») на уровне не более 10 семестров;

3) предусмотреть на второй (специализированной) ступени образования – магистерской два типа программ: *высшую инженерную* сроком до полутора лет и *академическую* – сроком до 2-х лет; при этом для части студентов первый вариант даст возможность продолжать обучения по изначально выбранной специальности, и это фактически и станет 5,5-летним специалитетом, а главный смысл или целесообразность удлинения срока академической магистратуры будут состоять в возможности у магистранта создать задел будущей кандидатской диссертации.

Удлинение срока обучения на первой, базовой ступени образования до 9-ти семестров может а) предназначаться студентам, нашедшим на 4-курсе работу по профилю подготовки и б) предполагать перевод их на 8–9 семестрах на *очно-заочную форму* обучения. Такая образовательная траектория во многом будет близка к бакалавриату с последующим дуальным обучением.

В системе ценностей работодателей портфолио компетенций работников и претендентов на трудоустройство выходит на первый план

С середины 50-х годов прошлого века теоретики профессионального образования, почувствовав в овладении человеком энергией атома, открытиях генетиков, первом спутнике Земли, идеях кибернетики, включая искусственный интеллект, не ветер, но скорый цивилизационный ураган перемен, заговорили о смене парадигмы профессионального образования с «образования на всю жизнь» на «образование через всю жизнь», то есть непрерывное профессиональное образование. За прошедшее с тех пор время процесс этой смены образовательных парадигм прошел ряд стадий [24]. На сегодняшний день их, с нашей точки зрения, по меньшей мере шесть. Это:

- 1) констатационная стадия;
- 2) феноменологическая стадия;

3) методологическая стадия;

4) стадия теоретической экспансии и конкретизации;

5) стадия практической реализации;

6) стадия институционального обеспечения.

Одним из вариантов институционального обеспечения непрерывного образования может стать предложенное авторами в [25] корпоративное непрерывное целевое профессиональное образование (НЦПО). Оно трактуется как *персонализированное обучение* на протяжении всего срока пребывания работника в компании, которое *работодатель инициатирует, поддерживает и финансирует (целиком или частично)* в рамках деятельности по управлению знаниями, сохранению, обновлению путем амортизации и наращивания компетенций компании, а *обучаемый работник получает на основе двусторонних соглашений* в объёме в среднем не менее 5 % продолжительности рабочей недели по образовательным программам, предлагаемым или согласованным с работодателем в обеспечение своей эффективности и карьерного роста в условиях перманентно изменяющихся функционала, среды, средств и формата деятельности.

Крупные компании, выстраивающие бизнес-модели своей деятельности по принципу экосистем (среди отечественных это в первую очередь Сбербанк, Яндекс, МТС), создают и развивают корпоративные университеты как *образовательные экосистемы*, которые как раз и реализуют персонализированное НЦПО. В ТЭК в этом направлении активно работают «ГАЗПРОМ Нефть», НК «Роснефть», Новатэк [26].

Корпоративные университеты ТЭК и других крупных компаний встраиваются в их структуры в рамках экосистемного подхода в развитии и бизнес-моделей их деятельности и предлагают широкий спектр и разнообразные форматы программ обучения: от чётко сфокусированных на топ-менеджмент компаний до целевых (до сотен позиций) программ развития профессиональных, включая цифровые, социальных и личностных компетенций рядовых сотрудников руководителей подразделений. Это могут быть и короткие тренинги, и длительные, нередко реализуемые совместно с вузами (многомодульные) «уровневые» программы для подготовки к переходу работников на следующий карьерный уровень, в том числе дипломные программы – корпоративный MBA и практико-ориентированная магистратура¹³ [27].

Службы управления персоналом совместно с руководителями подразделений, разрабатывая

¹³ Исследование: корпоративные университеты России // education.forbes.ru ru: [сайт]. 09.11.2022. URL: <https://education.forbes.ru/authors/korporativnie-universitety> (дата обращения: 10.03.2024).

стратегические траектории развития работника, его карьерного роста, исходят не столько из анализа наличествующего у них диплома с приложениями, сколько из результатов их первичной и последующих аттестаций, анализа актуального портфолио компетенций. В нефтегазовом комплексе подобным образом выстроена работа во всех ведущих нефтегазовых компаниях: ПАО «Газпром», ПАО Роснефть, ПАО Газпром Нефть, ПАО «Лукойл». Постепенно повышается роль в этом и центров независимой оценки квалификаций (ЦОК), создающихся в стране по эгидой отраслевых СПК.

Основной смысл портфолио компетенций как пакета документов студента, выпускника вуза, работника компании как на бумажных носителях (оригиналов) так и в электронном (цифровом) формате, фиксирующих и подтверждающих значимые для потенциального или реального работодателя факты их биографий, опыт и достижения в различных видах и направлениях деятельности, характеризующие их индивидуальность и конкурентные преимущества, состоит в том, чтобы показать себя работодателю в максимально выгодном свете. Понимая это, *расширяя пространство, разнообразие своих возможностей*, особо мотивированные и ответственные студенты, руководствуясь п.6 статьи 34 ФЗ-273 «Об образовании в РФ», совмещают в процессе освоения в вузе основной образовательной программы учёбу на старших курсах не только с оплачиваемой работой, о чём выше было сказано, но и с получением второго высшего образования по очно-заочной форме, обучением по программам ДПО. Социологические исследования свидетельствуют, доля таких студентов в ряде ведущих вузов составляет порядка 20%.¹⁴ Подобное распараллеливание студентами своего профессионального образования в установленные сроки обучения в вузе в целях повышения ценности портфолио компетенций, усиления адаптивности служит ещё одним аргументом в пользу нецелесообразности растягивать общий период вузовского обучения за пределы 6 лет.

Заключение

Резюмируя изложенные в статье суждения, можно сказать следующее.

1. Проектирование любой профессиональной деятельности, **включая** расширенное воспроизводство кадровых ресурсов отдельных

¹⁴ Только 20% студентов используют возможность получения дополнительного профессионального образования в вузах // [vedomosti.ru](https://vedomosti.ru/society/articles/2023/07/04/983560-vozmozhnosti-polucheniya-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-v-vuzah): [сайт]. 4.07.2023 URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2023/07/04/983560-vozmozhnosti-polucheniya-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-v-vuzah> (дата обращения: 05.03.2024).

сегментов экономики страны, преследует социально значимые цели, которые определяются системой ценностей, представлениями общества о благе [28]. Двухступенчатая структура инженерного образования: базовое – специализированное и плюс аспирантура есть **общественное благо**, и это чётко и своевременно зафиксировано в майском 2023 года Указе Президента Российской Федерации №343.

2. Двухступенчатость имеет место в нашей стране и в подготовке кадров высшей квалификации для научной деятельности: аспирантура-докторантура. Двухступенчатость существовала в советское время и на производстве в обретении выпускником вуза статуса специалиста: зачислив в штат предприятия, его становили на ступеньку «молодого специалиста», то есть по сути – «кандидата в специалисты», и лишь приобретя в практической деятельности достаточный опыт и дополнительные знания, он продолжал свою карьеру как реальный специалист. Избегая всякого радикализма касательно корректировки понятийного аппарата в сфере образования, считаем целесообразным всё-таки воздерживаться от оценки выпускников вузов с нулевым трудовым стажем как о высококвалифицированных специалистах независимо от того бакалавры ли они, магистры, или выпускники специалитета.

3. Современная экономика является кадроводефицитной [29, 30]. Она требует ускоренной, в **форсированном** режиме подготовки инженеров нового поколения для усиления научно-технологического потенциала промышленности и повышения качества жизни населения. И она побуждает работодателя активно развивать корпоративную образовательную деятельность, что институционально обеспечивает непрерывность профессионального образования. В этом контексте фокус дискуссий о сроках обучения на базовой и специализированной ступенях образования будет смещаться на организацию эффективного взаимодействия всех субъектов образовательной деятельности в парадигме непрерывного образования. Полагаем, что на этом переходном этапе оптимальной для нефтегазового комплекса будет система подготовки инженерных кадров со сроком обучения на ступени базового образования не более чем 4–5 лет, а на ступени профессионального образования с программами инженерной и академической магистратуры – со сроками, соответственно, от полутора года до 2 лет. При этом, количество выпускников на каждой ступени находится в соотношении примерно четыре к одному.

Список литературы

1. Колин К.К. Гуманитарные основы инженерного образования // Стратегические приоритеты. 2020. № 3-4(27-28). С. 138–145. EDN NGRMKY
2. Линник Ю.Н., Кирюхин М.А. Цифровые технологии в нефтегазовом комплексе // Вестник университета. 2019. № 7. С. 37–40. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-7-37-40> EDN URTLQA
3. Кибирев Е.А., Кузьмин М.И., Зацепин А.Ю., Клинов Е.В. Безлюдные месторождения: настоящее и будущее // ПРО-НЕФТЬ. Профессионально о нефти. 2020. № 1(5). С. 64–68. <https://doi.org/10.24887/2587-7399-2020-1-64-68> EDN AWWDTT
4. Оплетина Н.В. Инженерное образование в контексте новой технологической парадигмы общественного развития // Наукоедческие исследования. 2022. № 2. С. 55–70. <https://doi.org/10.31249/scis/2022.02.04> EDN UIZIGX
5. Состояние, проблемы и перспективы развития современного образования : Монография / В.В. Акиндинов, Д.С. Александрова, З.В. Баишева [и др.]. Петрозаводск: Международный центр научного партнёрства «Новая Наука», 2023. 209 с. ISBN 978-5-00215-145-5. <https://doi.org/10.46916/20112023-1-978-5-00215-145-5> EDN HADUWE
6. Зайцева О. В. Непрерывное образование: основные понятия и определения // Вестник ТГПУ. 2009. № 7(85). С. 106–109. EDN ISADDH
7. Мачхелян Г.Г. Актуальные проблемы перестройки системы образования в современной России // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 1 С. 47–60. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_4_47_60 EDN MEUYVW
8. Караваева Е.В. Квалификации высшего образования и профессиональные квалификации: «сопряжение с напряжением» // Высшее образование в России. 2017. № 12(218). С. 5–12. EDN ZXJGDХ
9. Мартынов В.Г., Шейнбаум В.С. Как преодолеть противоречия в базовых понятиях сферы труда и образования // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2024 г. № 4(232). С. 5–13. EDN PXIQSE
10. Производственная практика глазами студентов технического вуза (по материалам социологического исследования) // А.Ю. Мягков, М.В. Григорьева, И.В. Журавлева, С.Л. Журавлева // Образование и наука. 2015. № 4(123) С. 100–110. EDN TROEWN
11. Заболотная Е. А., Серегина В.В., Середина М.Н. Требования рынка труда к человеческому капиталу молодежи // Современная экономика: проблемы и решения. 2020. № 10(130). С. 64–76. <https://doi.org/10.17308/meps.2020.10/2449> EDN OZYIHJ
12. Мартынов В.Г., Кошелев В.Н., Шейнбаум В.С. Теория производства полуфабрикатов в приложении к высшему профессиональному образованию // Инженерное образование. 2012. № 11. С. 96–101. EDN RSGPZN
13. Чеглакова Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2011. Т. 12 № 2. С. 80–98. EDN OYTSGX
14. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка наставников. Казань: Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2013. 183 с. ISBN 978-5-91838-074-1
15. Татьянаенко С.А., Сердученко Ю.В. Роль портфолио в повышении конкурентоспособности выпускника вуза // Материалы IV Международной конференции «Проблемы и перспективы развития образования», июль 2013 г., Пермь, Россия. Пермь: Меркурий, 2013. С. 29–33. ISBN 978-5-88187-448-3
16. Шейнбаум В.С., Зиганшина В.С. Дуальное обучение в системе профпереподготовки – лучшая технология превращения бакалавра в реального специалиста // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2014. № 6-7(12-13). С. 65–68. EDN TEJVTN
17. Владимиров А.И. Высшее образование на рубеже XXI века (состояние и перспективы развития) // Известия высших учебных заведений. Нефть и газ. 1997. № 1. С. 6–13. EDN SXUBZH
18. Варшавский А.Е., Кочеткова Е.В. Анализ показателей численности инженерно-технических специалистов в России // Экономический анализ: теория и практика. 2016. № 9(456). С. 67–85. EDN WMAWOJ
19. Филатова М.Н., Шейнбаум В.С., Щедровицкий П.Г. Онтология компетенции «умение работать в команде» и подходы к её развитию в инженерном вузе // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 6. С. 71–82. EDN XRODRB
20. Образовательно-инновационные технологии: теория и практика: монография / Ю.А. Афонькина, С.А. Баляева, А.А. Васильев [и др.]; под общей ред. проф. О.И. Кирикова. Книга 1. Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2008. 420 с. ISBN 978-5-88519-466-2 EDN VNDBIN
21. Искусственный интеллект в инженерном образовании / Б. А. Левин, А. А. Пискунов, В. Ю. Поляков, А. В. Савин // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 7. С. 79-95. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-7-79-95> EDN KCNAPJ
22. Сенашенко В.С. О некоторых особенностях обновления системы высшего образования России // ALMA MATER (Вестник высшей школы). 2023. № 12. С. 9–15. <https://doi.org/10.20339/am.12-23.009> EDN YNKHQZ
23. Щедровицкий П.Г., Кузнецов Ю.В. От разделения труда к разделению деятельности // Философские науки. 2014. № 6. С. 49–64. EDN SJWCCV
24. Аношкина В. Л., Резванов С.В. Образование. Инновация. Будущее. (Методологические и социокультурные проблемы). Ростов-на-Дону: РО ИПК и ПРО, 2001. 176 с. ISBN 57212-0249-1
25. Будзинская В.С., Мартынов В.Г., Шейнбаум В.С. Развитие системного подхода к проектированию кадрового обеспечения ТЭК в парадигме непрерывного образования // Труд и социальные отношения. 2023. Том 34. № 6. С. 5–23. <https://doi.org/10.20410/2073-7815-2023-34-6-5-23> EDN EOFBJL
26. Пружинин А.Н. Анализ корпоративного образования нефтяных компаний (на примере компаний «Роснефть» и «Газпром нефть») // Государственная служба. 2019. Том 21. № 4(120). С. 58–65. <https://doi.org/10.22394/2070-8378-2019-21-4-58-65> EDN WHYEAS
27. Ширинкина Е.В. Роль корпоративных университетов в современном мире // Современное образование. 2023. № 1. С. 1–10. <https://doi.org/10.25136/2409-8736.2023.1> EDN WJDASO
28. Шейнбаум В.С. Инженерная деятельность в контексте гуманитарного мышления // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 8–9. С. 89–109. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2023-32-8-9-89-109> EDN PWRKZA

29. 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(53). С. 179–189. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189> EDN DLOSFN
30. Гунько Н.Н., Динукова О.А., Вишневер В.Я. О проблемах сбалансированности на рынке труда // Экономика труда. 2020. Том 7. № 3. С. 211–220. <https://doi.org/10.18334/et.7.3.100677> EDN RAZRJO

Информация об авторах:

Виктор Георгиевич Мартынов – академик РАО, доктор экономических наук, профессор, ректор, Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина

(SPIN-код: 1327-9929) (РИНЦ Author ID: 378616)

Ольга Владимировна Будзинская – доктор экономических наук, доцент, Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина

(SPIN-код: 1135-7324) (РИНЦ Author ID: 195171)

Виктор Соломонович Шейнбаум – кандидат технических наук, профессор, Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина

(SPIN-код: 7828-2457) (РИНЦ Author ID: 565184)

Заявленный вклад авторов:

В.Г. Мартынов – научное руководство исследованием, определение цели исследования, анализ полученных результатов, формирование выводов исследования.

О.В. Будзинская – применение логического подхода к объекту исследования, рассмотрение исследуемого понятия как системы, анализ результатов, формулирование выводов исследования.

В.С. Шейнбаум – подготовка общей концепции исследования, конкретизация методов анализа, содержательный анализ полученных результатов, анализ материалов, анализ научной литературы, интерпретация полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, разработка концепции и методологии статьи.

Авторы заявляют об отсутствии конфликтов интересов.

Автор, ответственный за переписку – Ольга Владимировна Будзинская.

Статья поступила в редакцию 14.03.2024; одобрена после рецензирования 19.05.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

1. Kolin K.K. Humanitarian foundations of engineering education. *Strategicheskie priority=Strategic priorities*. 2020;(3-4(27-28)):138-145. (In Russ.)
2. Linnik Yu.N., Kiryukhin M.A. Digital technologies in the oil and gas complex. *Vestnik universiteta*. 2019;7:37-40. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-7-37-40> (In Russ.)
3. Kibirev E.A., Kuzmin M.I., Zatsepina A.Yu., Klinkov E.V. Unmanned oil field: present and future. *Professional`no o nefiti=PROneft. Professionally about Oil*. 2020;(1(15)):64-68. <https://doi.org/10.24887/2587-7399-2020-1-64-68> (In Russ.)
4. Opletina N.V. Engineering education in the context of a new technological paradigm of social development. *Naukovedcheskie issledovaniya=Science Studies*. 2022;(2):55-70. <https://doi.org/10.31249/scis/2022.02.04> (In Russ.)
5. Akindinov V. V., Aleksandrova D. S., Baisheva Z. V., et al. Sostoyanie, problemy i perspektivy razvitiya sovremennogo obrazovaniya. Monograf. Petrozavodsk: Mezhdunarodnyi tsentr nauchnogo partnerstva "Novaya Nauka"; 2023. 209 p. ISBN 978-5-00215-145-5 <https://doi.org/10.46916/20112023-1-978-5-00215-145-5> (In Russ.)
6. Zaitseva O. V. Continuing education: main definitions and terminology. *Vestnik TGPU=Tomsk State Pedagogical University Bulletin*. 2009;(7(85)):106-109. (In Russ.)
7. Machkhelyan G.G. Urgent Problems of Reorganizing the System of Education in Rossiya Today. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living standards of the population in the regions of Russia*. 2023;19(1):47-60. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_4_47_60 (In Russ.)
8. Karavaeva E.V. Qualifications of Higher Education and Professional Qualifications: Harmonization with Efforts. *Vy`sshee obrazovanie v Rossii=Higher education in Russia*. 2017;(12(218)):5-12. (In Russ.)
9. Martynov V.G., Sheinbaum V.S. How to overcome contradictions in the basic concepts of the sphere of labor and education. *Problemy` e`konomiki i upravleniya neftegazov`m kompleksom=Problems of economics and management of the oil and gas complex*. 2024;(4(232)):5-13. (In Russ.)
10. Myagkov A.Yu., Grigorieva M.V., Zhuravleva I.V., et al. Work practice through the eyes of technical university students (based on sociological research). *Obrazovanie i nauka=The Education and Science Journal*. 2015;(4(123)):100-110. (In Russ.)
11. Zabolotnyaya E. A., Seryogina V.V., Seredina M.N. The Requirements of the labor market to the human capital of young people. *Sovremennaya e`konomika: problemy` i resheniya=Modern economics: problems and solutions*. 2020;(10(130)):64-76 <https://doi.org/10.17308/meps.2020.10/2449> (In Russ.)
12. Martynov V.G., Koshelev V.N., Sheinbaum V.S. The theory of semi-finished products in the application to higher vocational education. *Inzhenernoe obrazovanie=Engineering education*. 2012;(11):96-101. (In Russ.)
13. Cheglakova L.M. Mentorship: new outlines of organization of social environment for personnel training and development in the large industrial companies. *E`konomicheskaya sociologiya=Economic Sociology*, 2011;12(2):80-98. (In Russ.)
14. Masalimova A.R. Korporativnaya podgotovka nastavnikov. Kazan': Publishing house «Pechat'-Servis XXI vek»; 2013. 183 p. ISBN 978-5-91838-074-1
15. Tatyanchenko, S. A., Serduchenko Yu. V. The role of a portfolio in increasing the competitiveness of a university graduate. Problems and prospects of education development proceedings of the IV International Scientific Conference; July, 2013; Perm, Russia. Perm: Publishing house Mercurii. 2013:29-33. ISBN 978-5-88187-448-3 (In Russ.)

16. Sheinbaum V.S., Ziganshina V.S. Dual training in the professional retraining system is the best technology for turning a bachelor into a real specialist. *Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v strane i mire=Additional professional education in the country and in the world*. 2014;(6-7(12-13)):65-68. (In Russ.)
17. Vladimirov A.I. Vysshee obrazovanie na rubezhe XXI veka (sostoyanie i perspektivy razvitiya). *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Neft' i gaz=Oil and Gas Studies*. 1997;(1): 6-13. (In Russ.)
18. Varshavsky A.E., Kochetkova E.V. An analysis of engineering workforce indicators of Russia. *E'konomicheskij analiz: teoriya i praktika=Economic analysis: theory and practice*. 2016;(9(456)):67-85. (In Russ.)
19. Filatova M.N., Sheinbaum V.S., Shchedrovitsky P.G. Ontology of teamwork competency and approaches to its development at engineering university. *Vy'sshee obrazovanie v Rossii=Higher education in Russia*. 2018;27(6):71-82. (In Russ.)
20. Afon'kina Yu.A., Balyaeva S.A., Vasil'ev A.A., et al. Obrazovatel'no-innovatsionnye tekhnologii: teoriya i praktika. Monografiya. Book 1. Voronezh: Voronezh State Pedagogical University; 2008. 420 p. ISBN 978-5-88519-466-2
21. Levin B.A., Piskunov A.A., Poliakov V.Yu., et al. Artificial Intelligence in Engineering Education. *Vysshee obrazovanie v Rossii=Higher Education in Russia*. 2022;31(7):79-95. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2022-31-7-79-95> (In Russ.)
22. Senashenko V.S. On some peculiarities of the renewal of national higher education system in Russia. *ALMA MATER (Vestnik vy'sshej shkoly)=ALMA MATER (Higher School Herald)*. 2023;(12): 9-15. <https://doi.org/10.20339/AM.12-23.009> (In Russ.)
23. Shchedrovitsky P.G., Kuznetsov Yu.V. From division of labor to division of activity. *Filosofskie nauki= Russian Journal of Philosophical Sciences*. 2014;(6):49-64. (In Russ.)
24. Anoshkina V. L., Rezmanov S.V. Obrazovanie. Innovatsiya. Budushchee. (Metodologicheskie i sotsiokul'turnye problemy). Rostov-na-Donu: RO IPK i PRO; 2001. 176 p. ISBN 57212-0249-1
25. Budzinskaya V.S., Martynov V.G., Sheinbaum V.S. The development of a systematic approach to the design of personnel support for the fuel and energy sector in the paradigm of continuing education. *Trud i social'ny'e otnosheniya=Labor and Social Relations Journal*. 2023;34(6):5-23. <https://doi.org/10.20410/2073-7815-2023-34-6-5-23> (In Russ.)
26. Pruzhinin A.N. Analysis of the corporate education in oil companies (on the example of «Rosneft» and «Gazprom Neft»). *Gosudarstvennaya sluzhba=Public Administration*. 2019;21(4(120)):58-65. <https://doi.org/10.22394/2070-8378-2019-21-4-58-65> (In Russ.)
27. Shirinkina. E.V. The role of corporate universities in the modern world. *Sovremennoe obrazovanie=Modern education*. 2023;(1):1-10. <https://doi.org/10.25136/2409-8736.2023.1.30091> (In Russ.)
28. Sheinbaum V. S. Engineering activity in the context of humanitarian thinking. *Vy'sshee obrazovanie v Rossii=Higher education in Russia*. 2023;32(8-9):89-109. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2023-32-8-9-89-109> (In Russ.)
29. Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh V. Personnel shortage in the current Russian labor market: manifestations, causes, trends, measures to overcome it. *Social'no-trudovy'e issledovaniya=Social and Labor Research*. 2023;53(4):179-189. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189> (In Russ.)
30. Gunko N.N., Dinukova O.A., Vishnevsky V.Ya. About the problems of balance in the labor market. *E'konomika Truda=Russian Journal of Labor Economics*. 2020;7(3):211-220. <https://doi.org/10.18334/et.7.3.100677> (In Russ.)

Information about the authors:

Viktor G. Martynov – Academician of RAE, Doctor of Economics, Professor, Rector, Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National Research University)

(SPIN-code: 1327-9929) (Author ID: 378616)

Ol'ga V. Budzinskaya – Doctor of Economics, Associate Professor, Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National Research University)

(SPIN-code: 1135-7324) (РИНЦ Author ID: 195171)

Viktor S. Sheinbaum – PhD in Technology, Professor, Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National Research University)

(SPIN-code: 7828-2457) (РИНЦ Author ID: 565184)

Author's declared contributions:

Viktor G. Martynov – supervised the research, defined the aim of the study, analyzed the results, and wrote the research conclusions.

Ol'ga V. Budzinskaya – applied a logical approach to the object of research, considered the concept under study as a system, results analysis, and wrote the research conclusions.

Viktor S. Sheinbaum – developed the conceptual framework of the study, identified the analysis methods, performed a substantive analysis of the results, analyzed the materials, scientific literature analysis, interpreted the results, substantiated the theoretical and methodological provisions, developed the concept and methodology of the article.

The authors declare no conflicts of interest.

The author responsible for the correspondence is Ol'ga V. Budzinskaya.

The article was submitted 14.03.2024; approved after reviewing 19.05.2024; accepted for publication 09.06.2024.



Оригинальная статья

УДК 331.2+369.011.4

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_9_258_270

EDN QVIGIN

Исследование методик установления потребительских бюджетов как инструмента государственной и корпоративной социальной политики

Александр Александрович Разумов¹, Виктория Александровна Сквopenь², Виктория Павловна Старокожева³

^{1,2,3} Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты РФ, Москва, Россия

¹ (aarazumov@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-6935-0397>)

² (vaskovpen@yandex.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-6359-3622>)

³ (starokozheva.vika@yandex.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-4762-2187>)

Аннотация

В статье проведён сравнительный анализ различных методических подходов по разработке минимального (восстановительного) потребительского бюджета. Рассмотрены 10 как современных, так и ранее действовавших отечественных методик, разработанных в разные годы учёными Всероссийского центра уровня жизни, Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, Института экономики РАН, Всероссийского научно-исследовательского института труда Минтруда России и других организаций. Особое внимание уделено вопросу установления минимального (восстановительного) потребительского бюджета, отражающего потребности работников, для его использования при формировании и реализации социальной политики в России. Методологической основой исследования выступил контент-анализ научной литературы по затрагиваемой проблеме, в результате которого рассмотрены теоретические положения системы потребительских бюджетов, сформулировано авторское определение потребительского бюджета, а также выбраны, сгруппированы и систематизированы соответствующие методики. Выявлены положительные аспекты изученных методик (такие, как применение нормативного метода для всех составляющих бюджета, расширенный набор непродовольственных товаров и услуг, наличие сбережений, учёт семейной нагрузки и др.), которые необходимо принимать во внимание при совершенствовании минимального (восстановительного) потребительского бюджета. Показана зависимость расходных статей потребительских бюджетов (продукты питания, непродовольственные товары, услуги) и соответствующих потребительских корзин от группы физической активности и природно-климатических условий. Материалы исследования могут быть использованы федеральными и региональными органами исполнительной власти, предприятиями для оценки стоимости жизни в регионах, в том числе в целях установления районных коэффициентов к заработной плате и некоторым другим видам денежных доходов населения, а также для совершенствования региональных программ по борьбе с бедностью.

Ключевые слова: потребительский бюджет, потребительская корзина, районный коэффициент, стоимость жизни, потребность, нормативный метод, продукты питания, непродовольственные товары, услуги

Для цитирования: Разумов А.А., Сквopenь В.А., Старокожева В.П. Исследование методик установления потребительских бюджетов как инструмента государственной и корпоративной социальной политики // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 258–270. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_9_258_270 EDN QVIGIN



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_9_258_270

Research of Methods of Consumer Budgets Setting as an Instrument of State and Corporate Social Policy

Aleksandr A. Razumov¹, Viktoriya A. Skovpen², Viktoriya P. Starokozheva³

^{1,2,3} All-Russian Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

¹ (aarazumov@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-6935-0397>)

² (vaskovpen@yandex.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-6359-3622>)

³ (starokozheva.vika@yandex.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-4762-2187>)

Abstract

The article provides a comparative analysis of various methodological approaches for the development of a minimum (restorative) consumer budget. The study considers 10 both modern and previously existing Russian methods developed over the years by scientists from the All-Russian Center for Living Standards, the Institute of Socio-Economic Problems of Population of the Russian Academy of Sciences, the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, the All-Russian Scientific Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation and other organizations. The special attention in the study is paid to the issue of establishing a minimum (restorative) consumer budget, reflecting the needs of employees, for its use in the formation and implementation of social policy in Russia. The methodological basis of the research was the content analysis of scientific literature on the problem concerned, as a result of which the theoretical provisions of the consumer budget system were considered, the author's definition of the consumer budget was formulated, and appropriate methods were selected, grouped and systematized. The positive aspects of the studied methods have been identified (such as the application of the normative method for all budget components, an expanded set of non-food products and services, the availability of savings, considering family burden, etc.), which must be taken into account when improving the minimum (restorative) consumer budget. The dependence of the expenditure items of consumer budgets (food, non-food products, services) and the corresponding consumer baskets towards the groups of physical activity and climatic conditions is shown. The research findings and outputs can be used by federal and regional executive authorities, enterprises to assess the cost of living in the regions aiming at establishing

the regional coefficients for wages and some other types of monetary income of the population, as well as to improve the regional programs of poverty reduction.

Keywords: consumer budget, consumer basket, regional coefficient, cost of living, need, normative method, food, non-food products, services

For citation: 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. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_9_258_270 (In Russ.)

Введение. Постановка задачи

Проблема количественной оценки потребностей населения в товарах и услугах при определении стоимости жизни¹ по регионам сначала в СССР, а затем в России в целях установления уровня и соотношений в оплате труда имеет длительную историю. Так, ещё в 1920-х гг. прожиточный минимум и затем бюджетный набор, на основании которого исчислялся индекс стоимости жизни, применялись при построении тарифных поясов [1, с. 43–44, 52]. Позднее, в 1956–1964 гг. региональные различия в стоимости жизни, определённые на основе бюджета минимума материальной обеспеченности (рассчитанного для мужчины в активном трудовом возрасте 18–39 лет, занятого трудом средней тяжести), учитывались при расчёте районных коэффициентов к заработной плате [2].

Данная проблема не теряет своей актуальности и сегодня. До сих пор не принят единый нормативный правовой акт, определяющий размеры районных коэффициентов к заработной плате работающих в неблагоприятных природно-климатических условиях, а действует значительное количество правовых актов СССР и РСФСР, устанавливающих районные коэффициенты для работников отдельных краёв, областей, а иногда и предприятий. При этом Минтрудом России при участии ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в течение ряда лет ведётся работа по их инкорпорации в законодательство РФ² [3] (например, в 2021 г. Институтом в рамках соответствующей темы государственного задания были проанализированы более 500 профильных нормативных правовых актов, часть из которых в последующем была отменена приказами Минтруда России).

¹ Под стоимостью жизни обычно понимают количество материальных благ и услуг, которые необходимо потреблять или которые фактически потребляются населением (домохозяйствами), выраженное в денежной форме.

² На основании Распоряжения Президента РФ от 18 марта 2011 г. №158-рп «Об организации работы по инкорпорации правовых актов СССР и РСФСР или их отдельных положений в законодательство Российской Федерации и (или) по признанию указанных актов не действующими на территории Российской Федерации» и принятых в соответствии с ним Планов мероприятий на соответствующие годы, утверждённых Приказами Минюста России, например, от 17 марта 2021 г. № 39 на 2021 г., от 23 марта 2023 г. № 44 на 2023 г.

Потребности населения, проживающего в различных по природно-климатическим условиям регионах, объективно отличаются. Это относится как к продуктам питания, так и к отдельным товарам и услугам, что должно находить отражение в потребительских бюджетах. **Объектом исследования** выступают потребительские бюджеты. **Предмет исследования** – методики разработки потребительских бюджетов в СССР и в России. **Целью исследования** является сравнительный анализ различных методических подходов по разработке минимального (восстановительного) потребительского бюджета для его использования при формировании и реализации социальной политики в России. Для достижения цели в рамках исследования были решены следующие **задачи**: проведён анализ научных публикаций по теме исследования, на основе которого сформулировано авторское определение потребительского бюджета; выбраны, сгруппированы и проанализированы методики исчисления потребительских бюджетов, в результате чего выявлены положительные аспекты изученных методик, которые необходимо принимать во внимание при совершенствовании минимального (восстановительного) потребительского бюджета, и показана зависимость расходных статей рассматриваемых потребительских бюджетов от группы физической активности и природно-климатических условий.

С учётом изложенного в настоящем исследовании выдвигается **гипотеза** о целесообразности на основе сравнительного исследования доступных потребительских бюджетов отражения в минимальном (восстановительном) потребительском бюджете³ различий в стоимости жизни по регионам России, которые могут быть учтены при расчёте районных коэффициентов к заработной плате и некоторым другим видам денежных доходов населения.

Совершенствование системы районного регулирования заработной платы и других доходов населения как направление социальной политики призвано способствовать решению одной из ключевых задач, ориентированных на достижение национальных целей развития Российской Федерации на период до 2030 г.: «увеличение реальных

³ Данное понятие рассматривается в статьях [4, 5].

доходов граждан», как это указано в Перечне поручений по итогам заседания Совета по стратегическому развитию и национальным проектам, утверждённом Президентом Российской Федерации 18 февраля 2024 г.⁴

Краткий анализ научных публикаций по рассматриваемой теме

Для достижения цели исследования было проанализировано существенное количество научных публикаций и разработок по рассматриваемой теме, в числе основных из которых необходимо отметить следующие:

- учёными Всероссийского центра уровня жизни (далее – ВЦУЖ) разработаны потребительские бюджеты различного уровня достатка. [6-8] В.Н. Бобковым, А.А. Гулюгиной, Е.В. Одицовой обоснована нормативная социально приемлемая потребительская корзина, которая, как отмечают авторы, может стать основой разработки минимального потребительского бюджета. [9, 10] Данные исследования продолжались в Институте социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (далее – ИСЭПН ФНИСЦ РАН), а в настоящее время – Институте экономики Российской академии наук (далее – ИЭ РАН) [11-13];

- учёными ВЦУЖ разработан отраслевой социальный стандарт оплаты труда для работников горно-металлургического комплекса и других отраслей [14-16];

- в ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России (далее – ВНИИ труда) разработан минимальный (восстановительный) потребительский бюджет квалифицированных рабочих организаций нефтегазового комплекса⁵;

- проблема разработки потребительской корзины и её связь с минимальным размером оплаты труда исследована в статье Л.Н. Широковой и В.А. Сковпень [17];

- исторический опыт разработки и применения потребительских бюджетов в Советской России и СССР изучены А.А. Разумовым и В.А. Сковпень [18];

- региональный аспект разработки социально приемлемого потребительского бюджета на при-

⁴ Подпункт «в» пункта 1. Перечень поручений по итогам заседания Совета по стратегическому развитию и национальным проектам (утв. Приказом Президента РФ от 18 февраля 2024 г. № Пр-295). URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/73492> (дата обращения: 25.03.2024).

⁵ Оценка стоимости минимального (восстановительного) потребительского бюджета для работников, занятых лёгким и тяжёлым физическим трудом, в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре: научный отчет. ВНИИ труда Минтруда России. М.: Нефтегазстройпрофсоюз России, 2017. URL: https://www.rogwu.ru/content/bl_files_docs/стоимости%20минимального%20потребительского%20бюджета.pdf (дата обращения: 04.10.2023).

мере арктических регионов исследовала Е.Г. Зленко [19];

- в Институте экономики РАН коллективом авторов под руководством Л.С. Ржаницыной подготовлен стандарт экономической устойчивости семей с детьми [20].

В зарубежной практике также существуют различные форматы потребительских бюджетов. Так, в качестве примеров приведём стандарт минимального уровня дохода для гражданина Великобритании (a minimum income standard for Britain – MIS) [21, 22], минимальный необходимый уровень жизни в Ирландии (the minimum essential standard of living) [23], стандарт самообеспеченности семей США (the Self-Sufficiency Standard) [24]. Также имеются и расчёты, особо выделяющие региональный аспект, например, стандарт минимального уровня дохода для жителей отдаленных сельских территорий Шотландии (a minimum income standard for remote rural Scotland) [25], минимальный уровень дохода для четырех крупнейших городов Мексики (minimum income standard for four of Mexico's largest cities, который разработан на основе MIS) [26].

Следует отметить, что зарубежные авторы также указывают на «ценность исследований эталонных бюджетов» для целей «разработки национальной, региональной и глобальной социальной политики» [27, с. 333].

Итак сформулируем авторское определение потребительского бюджета. Это 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. Принципы разработки потребительских бюджетов на международном уровне сформулированы в Конвенциях МОТ о социальной политике № 117 (пункт 2 статьи 5) и № 82 (пункт 2 статьи 9), в которых указано, что необходимо принимать во внимание потребности семей работников в питании и его пищевой ценности, жилище, одежде, медицинском обслуживании и образовании, а в Конвенции МОТ об установлении минимальной заработной платы с особым учётом развивающихся стран № 131 (статья 3) предусмотрено, что при определении уровня минимальной заработной платы должны («насколько это возможно и приемлемо в соответствии с национальной практикой и условиями») учитываться потребности работников и их семей, принимая во внимание в том числе стоимость жизни.⁶

⁶ International labour standards // ILO: [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm> (дата обращения: 20.01.2024).

Как известно из зарубежной и российской практики, потребительские бюджеты исчисляются разными методами – нормативным, нормативно-статистическим, статистическим, социологическим и др. Преимущества и недостатки этих методов приведены в ряде публикаций [9, 28-31].

Наиболее часто потребительские бюджеты исчисляются нормативным методом на основе наборов товаров и услуг, норм и нормативов их потребления (в ряде случаев за исключением отдельных статей, рассчитываемых статистически в процентах от определённых видов расходов). Применение статистического метода (полностью для всего бюджета или только для отдельных его составляющих) не позволяет на научной основе выявить различия в потребностях работников, что крайне важно для учёта региональных различий в стоимости жизни. По нашему мнению, для цели исследования предпочтительным является нормативный метод построения минимального (восстановительного) потребительского бюджета, и методики, его применяющие, можно отнести к лучшим практикам.

В научном сообществе до настоящего времени нет единства мнений относительно терминологии, касающейся потребительских бюджетов. В частности, применяются такие термины, как: социально приемлемый, минимальный, восстановительный, рациональный потребительский и некоторые другие бюджеты [32–37]. Исследование рассмотренных источников и публикаций показывает, что в данных случаях речь идёт о потребительском бюджете, позволяющем обеспечить прогрессивный по химическому составу и энергетической ценности набор продуктов питания, широкий набор непродовольственных товаров и услуг с учётом развития потребительского рынка, надлежащий уровень организации быта и проведения досуга работниками, сохранение и укрепление здоровья и повышение уровня образования.

Об этом свидетельствует и анализ российского законодательства, на основе которого мож-

но выделить принципиальное отличие бюджета прожиточного минимума от минимального потребительского бюджета: первый призван удовлетворять только минимальные потребности, необходимые для обеспечения жизнедеятельности, а второй направлен на обеспечение более широкого их круга: «основные материальные и духовные потребности», необходимые «для поддержания активного физического состояния человека и воспроизводства рабочей силы»⁷.

Так, согласно позиции Федерации независимых профсоюзов России, «Заработная плата должна обеспечивать работнику не только «выживание» (прожиточный минимум), но и восстановление способностей и сил к труду»; эту роль может выполнять минимальный потребительский бюджет.⁸ Тем самым обосновывается восстанавливающий характер рассматриваемого бюджета. Зленко Е.Г. также указывает на необходимость обеспечения социально приемлемым потребительским бюджетом восстанавливающего уровня потребления населения [19, с. 33].

В связи с вышеизложенным под минимальным (восстановительным) потребительским бюджетом понимается потребительский бюджет, обеспечивающий минимально допустимый уровень удовлетворения материальных и духовных потребностей работника и его семьи. Другими словами, это – бюджет простого воспроизводства работника, учитывающий иждивенческую нагрузку (затраты на воспитание детей).

Данные и методы работы с ними

В настоящей работе рассмотрены 10 методик исчисления потребительских бюджетов, которые по распространению их действия могут быть сгруппированы следующим образом: отраслевые, региональные, единые (общероссийские). Научные разработки, содержащие методики, о которых речь идёт в настоящей работе, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Методики определения потребительских бюджетов

Table 1

Methods of Consumer Budgets Setting

№ п/п	Наименование методики	Кем и когда разработана	Для кого разработана	Группа тяжести труда (физической активности)
<i>Отраслевые методики</i>				
1.	Методика определения отраслевого социального стандарта оплаты труда (горно-металлургический комплекс) ⁹	ВЦУЖ, 2001 г.	Для рабочего 5 разряда, занятого в основных цехах металлургического производства, для Свердловской области	IV (тяжёлый физический труд)

⁷ Указ Президента РФ от 2 марта 1992 г. № 210 «О системе минимальных потребительских бюджетов Российской Федерации»; Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»; Закон Республики Татарстан от 23 июля 2008 г. № 31-ЗРТ «О минимальном потребительском бюджете в Республике Татарстан».

⁸ Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 8 июля 2020 г. № 4-10 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2019 г. и задачах на предстоящий период».

⁹ Приложение 3 к Отраслевому тарифному соглашению по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2003–2005 гг.

№ п/п	Наименование методики	Кем и когда разработана	Для кого разработана	Группа тяжести труда (физической активности)
2.	Минимальный (восстановительный) потребительский бюджет квалифицированных рабочих организаций нефтегазового комплекса ¹⁰	ВНИИ труда Минтруда России и Институт питания РАН, 2017 г.	Для квалифицированных рабочих в активном трудоспособном возрасте, занятых лёгким физическим трудом (оператор технологических установок) и тяжёлым физическим трудом (бурильщик 5 разряда), для Ханты-Мансийского автономного округа–Югры	II (лёгкий физический труд), IV (тяжёлый физический труд)
3.	Минимальный отраслевой стандарт оплаты труда квалифицированного рабочего основной (базовой) профессии (авиационная промышленность) ¹¹	НИИ труда и социального страхования Минздравсоцразвития России и Институт питания РАМН ¹² , 2008 г.	Для токаря (фрезеровщика) и слесаря механосборочных работ 5 разряда в активном трудоспособном возрасте (19–39 лет), занятых трудом средней тяжести, для Смоленской, Саратовской, Новосибирской и Иркутской областей, Хабаровского края	III (труд средней тяжести)
<i>Региональные методики</i>				
4.	Стандарт экономической устойчивости семей с детьми в г. Москве [20]	Институт экономики РАН, 2008 г.	Для семьи с детьми, г. Москва	не указано
5.	Минимальный потребительский бюджет в Республике Татарстан	Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан, 2001–2002 гг. ¹³	Для 13 социально-демографических групп населения Республики Татарстан (расчёты были проведены для мужчины трудоспособного возраста)	не указано
<i>Единые методики</i>				
6.	Социально приемлемая потребительская корзина [38]	ВЦУЖ, ИСЭПН ФНИСЦ РАН, 2018 г.	Для основных социально-демографических групп населения в целом по РФ	для мужчин, относящихся к I–III группам, женщин, относящихся к I–II группам
7.	Проект закона о рациональном потребительском бюджете [39]	Научно-консалтинговое предприятие «Социальный прогресс страны», 2010 г.	Для основных социально-демографических групп населения в целом по РФ и по субъектам РФ	не указано
8.	Бюджет минимума материальной обеспеченности [1]	НИИ труда Госкомтруда СССР, 1965 г.	Для рабочего промышленности	лёгкий физический труд
9.	Рациональный потребительский бюджет [1]	НИИ труда Госкомтруда СССР, 1960-е гг.	В среднем на душу населения СССР, для семьи рабочего ¹⁴ , для семьи, проживающей в сельской местности, для отдельных республик	лёгкий и тяжёлый физический труд
10.	Рациональный потребительский бюджет [40]	НИЭИ Госплана СССР, 1970-е гг.	Для населения СССР дифференцированно по полу и возрасту	лёгкий и тяжёлый физический труд

Источник: составлено авторами.

¹⁰ Оценка стоимости минимального (восстановительного) потребительского бюджета для работников, занятых лёгким и тяжёлым физическим трудом, в Ханты-Мансийском автономном округе–Югре: научный отчёт. ВНИИ труда Минтруда России. М.: Нефтегазстройпрофсоюз России, 2017. URL: https://www.rogwu.ru/content/bl_files_docs/стоимости%20минимального%20потребительского%20бюджета.PDF (дата обращения: 04.10.2023).

¹¹ Пунктом 45.3 Отраслевого соглашения по авиационной промышленности Российской Федерации на 2023–2025 гг. предусмотрено использование как ориентиров в оплате труда показателей минимального отраслевого стандарта оплаты труда рабочих базовых профессий авиационной промышленности, разработанных НИИ труда и социального страхования Минздравсоцразвития России.

¹² Федеральным законом от 27 сентября 2013 г. № 253-ФЗ «О Российской академии наук, реорганизации государственных академий наук и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» Российская академия медицинских наук была присоединена к РАН.

¹³ Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 14 июля 2001 г. № 466 «О составе минимального потребительского бюджета в Республике Татарстан» (с изм. и доп. от 22 ноября 2002 г. и от 6 мая 2006 г.).

¹⁴ Муж, жена, два ребёнка (мальчик 14 лет и девочка 8 лет).

Отраслевые методики отражают потребности квалифицированных рабочих (5 разряда) различных видов экономической деятельности (горно-металлургический комплекс, нефтегазовый комплекс, авиационная промышленность) и разработаны для регионов, в которых преимущественно представлены соответствующие предприятия. Региональные методики разработаны для конкретного субъекта РФ (г. Москва, Республика Татарстан). Единые методики, представленные в настоящем исследовании, распространяются на всю страну: для РФ – социально приемлемая потребительская корзина и проект закона о рациональном потребительском бюджете; для СССР – бюджет минимума материальной обеспеченности (подготовленный НИИ труда Госкомтруда СССР) и рациональный потребительский бюджет¹⁵ (в двух вариантах, один из которых разработан НИИ труда Госкомтруда СССР [1], а другой – Научно-исследовательским экономическим институтом при Госплане СССР (НИЭИ Госплана СССР) [40]).

В структуру потребительских бюджетов по всем методикам входят продукты питания, непродовольственные товары, услуги, обязательные платежи и сборы при их различном перечне, количестве наименований товаров и услуг, норм и нормативов их потребления. Сбережения и расходы на содержание ребёнка представлены не во всех методиках и также существенно отличаются подходами к их расчёту.

Данные методики разработаны в разные годы, для разных категорий работников, занятых трудом различной тяжести и проживающих в различных регионах, поэтому прямое сравнение норм и нормативов потребления товаров и услуг представляется некорректным. В то же время, методические подходы по разработке наборов потребительских бюджетов, их состав и структура представляют несомненный интерес для исследования, в том числе сопоставительного.

В этой связи, как было отмечено выше, нами был проведён контент-анализ научной литературы по рассматриваемой проблеме, в результате которого рассмотрены теоретические положения системы потребительских бюджетов, а также выбраны, сгруппированы и систематизированы методики для исследования. При анализе методик применялись такие методы исследования,

¹⁵ Согласно подходам советских учёных-экономистов бюджет минимума материальной обеспеченности отражал уровень жизни, который необходим для воспроизводства рабочей силы **при данных условиях производства**, а рациональный потребительский бюджет обосновывал объём и структуру материальных и духовных благ, обеспечивающих **полное** удовлетворение разумных потребностей населения **на долгосрочную перспективу** и являлся эталоном потребления (выделено нами – авторы).

как структурный анализ, сравнительный подход, общенаучные методы познания (анализ и синтез, индукция и дедукция, абстрагирование и конкретизация, аналогия и сравнение и др.), методы классификаций, группировок, статистической обработки информации.

Результаты исследования

Во всех разработанных потребительских бюджетах на различия в наборах **продуктов питания** в значительной степени влияет группа физической активности работника, зависящая от трудовой деятельности, которой он занят¹⁶, а также природно-климатические условия, в которых он проживает. Более высокая физическая нагрузка обуславливает повышенную потребность организма человека в жирах и белках, а нервно-психическая – в белках, что требует соответствующей пищевой ценности и калорийности питания. Это наглядно демонстрируют рассматриваемые методики: наибольшая калорийность – 4150 ккал в сутки – предусмотрена в методике для нефтегазового комплекса, разработанной для работника тяжёлого физического труда в Ханты-Мансийском автономном округе–Югре (относящемся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям и характеризующемся сильными морозами и ветрами, избыточным увлажнением, резкой сменой суровой морозной зимы на жаркое лето и пр.). Для работников горно-металлургического комплекса той же группы физической активности, но проживающих в более благоприятных природно-климатических условиях (Свердловская область), энергетическая ценность продуктового набора составляет 3608 ккал в сутки, а для работников авиационной промышленности, занятых трудом средней тяжести в г. Комсомольск-на-Амуре (относится к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, и отличается суровой малоснежной зимой и влажным летом), – 3500 ккал в сутки. Для работников лёгкого труда в регионах, не характеризующихся суровыми природно-климатическими условиями, калорийность в методиках составляет 2900–3000 ккал в сутки. Это, например, минимальный потребительский бюджет в Республике Татарстан, бюджет минимума материальной обеспеченности и рациональный потребительский бюджет в СССР. Различается и структура потребления жиров, белков и углеводов.

Следует дать положительную оценку тому факту, что в некоторых методиках (например,

¹⁶ Группы работников по уровню физической активности (тяжести труда) приведены в п. 3.3 Методических рекомендаций МР 2.3.1.0253-21 «Нормы физиологических потребностей в энергии и пищевых веществах для различных групп населения Российской Федерации» (утв. Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека 22 июля 2021 г.).

в методике для авиационной промышленности, проекте закона РФ о рациональном потребительском бюджете, минимальном потребительском бюджете Республики Татарстан, рациональном потребительском бюджете в СССР) учтены национальные традиции и местная специфика потребления населением товаров и услуг, а в методике бюджета минимума материальной обеспеченности – возможности обеспечения входящими в бюджет продуктами как из местных ресурсов, так и путём завоза из других регионов.

Из сказанного выше следует, что наборы продовольственных товаров в рассматриваемых методиках существенно различаются как по нормам потребления, так и по наименованиям товаров (которые в некоторых методиках раскрыты более подробно, а в некоторых приведены обобщенно в виде групп товаров). Например, количество продуктов, богатых белками животного происхождения, существенно выше в методиках для горно-металлургического комплекса и нефтегазового комплекса, чем в методике Республики Татарстан и проекте закона о рациональном потребительском бюджете.

В некоторых методиках (авиационная промышленность, социально приемлемая потребительская корзина, рациональный потребительский бюджет в СССР) содержатся расходы на питание вне дома. Это следует характеризовать положительно, поскольку многие работники во время обеденного перерыва питаются в столовой или кафе. Также следует положительно оценить наличие витаминно-минеральных комплексов в социально приемлемой потребительской корзине, бюджете минимума материальной обеспеченности и методике Республики Татарстан.

По **непродовольственным товарам** также наблюдаются существенные различия как в наборе товаров, так и в нормах их потребления. При этом в некоторых методиках (например, в методике для горно-металлургического комплекса, в социально приемлемой потребительской корзине, в проекте закона о рациональном потребительском бюджете, в минимальном потребительском бюджете в Республике Татарстан, рациональном потребительском бюджете в СССР) непродовольственные товары делятся на товары индивидуального и общесемейного пользования. В минимальном потребительском бюджете Республики Татарстан подобным образом дифференцируются не только непродовольственные товары, но и услуги, и для расчёта данного бюджета берётся $\frac{1}{4}$ набора товаров и услуг общесемейного пользования.

В методике для авиационной промышленности при обосновании набора непродовольственных товаров подробно отражено влияние

природно-климатических условий. Для этого субъекты РФ распределены по трём зонам, сформированным в зависимости от факторов, влияющих на особенности потребления данной группы товаров: продолжительность зимнего периода, температура января, скорость ветра, продолжительность отопительного периода и др. Так, Смоленская и Саратовская области отнесены к зоне с умеренным климатом (II зона), а Новосибирская и Иркутская области – к зоне с холодным и резко континентальным климатом (I зона). Северная часть Хабаровского края из-за сильных скоростей ветра в зимний период выделена в отдельную подзону с более суровым климатом, чем в I зоне. Объём потребления и сроки службы предметов гардероба (одежды, белья, обуви и др.) определены с использованием нормативов, разработанных Всероссийским научно-исследовательским институтом потребительского рынка и маркетинга (далее – ВНИИПРиМ) для удовлетворения минимальных потребностей населения, проживающего в разных природно-климатических условиях. Следует отметить, что в приведённых методиках наборы мебели и другие товары культурно-бытового и хозяйственного назначения не дифференцируются по регионам.

Платные услуги представлены во всех методиках – услугами ЖКХ, бытовыми услугами, услугами связи, транспорта, культурных и спортивных учреждений, медицинскими услугами (за исключением методик СССР), организованным отдыхом и лечением, но по этим услугам в методиках наблюдается существенная дифференциация нормативов.

Следует отметить, как положительный факт, что некоторые методики отличаются более актуальным набором услуг. Например, в методике для нефтегазового комплекса в услуги связи включена абонентская плата за доступ к сети Интернет, в методике для авиационной промышленности – оплата мобильного телефона, в социально приемлемую потребительскую корзину – оба этих вида связи. Данные услуги имеют особое значение при учёте региональной дифференциации стоимости жизни. Кроме того, отдалённость северных и восточных регионов влияет на транспортные расходы, а суровый климат – на расходы на рекреационно-оздоровительные услуги.

Следует положительно оценить, что в методиках для горно-металлургического комплекса, авиационной промышленности и др. предусмотрено пребывание в домах отдыха и санаториях. При этом, согласно статье 325 Трудового кодекса РФ, работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, один раз в два года работодателем

оплачивается проезд к месту проведения отпуска и обратно, а также стоимость провоза багажа (в пределах территории России). Это учтено, например, в методике для нефтегазового комплекса.

Отрицательным является то, что не во всех методиках учтены расходы на образование (профессиональное обучение). Они содержатся, например, в социально приемлемой потребительской корзине и методике для нефтегазового комплекса.

Также редко встречаются услуги правового характера (они предусмотрены в методике для горно-металлургического комплекса, социально приемлемой потребительской корзине, минимальном потребительском бюджете в Республике Татарстан), ритуальные услуги (включены в методике для горно-металлургического комплекса и в минимальный потребительский бюджет Республики Татарстан), услуги страхования (содержатся в методике социально приемлемой потребительской корзины), свадебные услуги (предусмотрены в минимальном потребительском бюджете Республики Татарстан).

В современных условиях стремительного роста третичного сектора экономики услуги должны составлять всё растущую долю в структуре минимального (восстановительного) бюджета, поскольку в настоящее время, в отличие от периода СССР, не существует общественных фондов потребления и расходы на значительную часть услуг осуществляются работниками за счёт собственных средств, поэтому наличие в методиках платных услуг образования, медицинских услуг, санаторно-курортных услуг, организации досуга следует оценить положительно.

Расходы на **обязательные платежи и сборы** состоят большей частью из налога на доходы физических лиц, основная ставка которого составляет 13%.¹⁷ При этом, если в методике для горно-металлургического комплекса (2001 г.) «незначительность налоговых льгот позволяет ими пренебречь при проведении нормативных расчётов», то в методике для нефтегазового комплекса 2017 г. учитываются налоговые вычеты на детей. Учёт других налогов, таких как налог на недвижимость, а также взносов по ипотеке увеличивает размер обязательных платежей и сборов.

Сбережения содержатся в методике для горно-металлургического комплекса, социально приемлемой потребительской корзине, стандарте экономической устойчивости семей с детьми, методике для нефтегазового комплекса.

¹⁷ Для доходов в размере менее или равных 5 миллионам рублей в год. Для доходов свыше 5 миллионов рублей в год налог с 1 января 2021 г. составляет 650 тысяч рублей и 15% с суммы, превышающей 5 миллионов (в соответствии с Федеральным законом от 23 ноября 2020 г. № 372-ФЗ).

В методике для нефтегазового комплекса в бюджет включены сбережения на покупку жилья. Для их расчёта в методике применяются показатели средней стоимости 1 кв.м. общей площади жилого помещения по субъектам РФ¹⁸ с учётом оплаты кредита по ипотеке Сбербанк России в размере 8,4%. В социально приемлемой потребительской корзине также предусмотрены сбережения для улучшения жилищных условий: накопление необходимых средств за 18 лет для покупки жилья среднего качества (типового) общей площадью в размере 18 кв. м. на одного человека¹⁹.

Сбережения в методике для горно-металлургического комплекса устанавливаются в размере 5% от стоимости потребительской корзины. Данный показатель определён по данным обследований бюджетов домашних хозяйств Росстата исходя из сложившейся структуры расходов в семьях со средним достатком, соответствующей 6–7 децильным группам населения по доходам.

Немного меньшая доля сбережений зафиксирована в стандарте экономической устойчивости семей с детьми – 3%. Стандарт экономической устойчивости семей с детьми предусматривает сбережения, но, как отмечают авторы этой методики, они недостаточны при экстремальных ситуациях [20]. В социально приемлемой потребительской корзине предусмотрен финансовый резерв с привлечением услуг банковского сектора на непредвиденные расходы, в том числе при наступлении неблагоприятных жизненных обстоятельств.

Существенное влияние на структуру рассмотренных нами выше бюджетов оказывает включение или невключение **расходов на содержание ребёнка**. Например, в стандарте экономической устойчивости семей с детьми они включены в бюджет, в методике для горно-металлургического комплекса входят в структуру отраслевого социального стандарта оплаты труда, но не самого бюджета, а в социально приемлемой потребительской корзине и минимальном потребительском бюджете в Республике Татарстан – не предусмотрены.

Данный аспект методик является важным, поскольку, как показало ранее проведённое специалистами ВНИИ труда исследование, «основ-

¹⁸ Утверждённые приказом Минстроя России от 13 апреля 2017 г. № 708-пр «Показатели средней рыночной стоимости одного квадратного метра общей площади жилого помещения по субъектам РФ на II квартал 2017 г.» и применяемые при предоставлении гражданам социальных выплат на приобретение (строительство) жилых помещений за счёт средств федерального бюджета.

¹⁹ В соответствии с федеральным стандартом социальной нормы площади жилого помещения, согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 29 августа 2005 г. № 541 «О федеральных стандартах оплаты жилого помещения и коммунальных услуг».

ной причиной попадания семей с детьми в зону риска монетарной бедности является низкий уровень оплаты труда работающих родителей». [41] Как отметил Президент России В.В. Путин в Послании Федеральному Собранию от 29 февраля 2024 г., «невысокие доходы, с которыми сталкиваются в том числе многодетные семьи», являются «одной из самых острых проблем».²⁰ Данный вопрос требует дальнейших глубоких исследований.

Заключение

Потребительский бюджет, позволяющий удовлетворять необходимые для восстановления физических, умственных, эмоциональных сил материальные и духовные потребности работника и его семьи на минимально допустимом уровне, обеспечивающий простое воспроизводство рабочей силы и учитывающий иждивенческую нагрузку, основанный на научно обоснованных нормах и нормативах потребления, может быть охарактеризован как минимальный (восстановительный) потребительский бюджет. Основным направлением удовлетворения потребностей населения на основе минимального (восстановительного) потребительского бюджета является продуктивная, приносящая необходимый уровень дохода, занятость, выступающая в разных формах [42, 43].

Проведённый анализ научных исследований по проблеме потребительских бюджетов и 10 методик их расчёта (как современных, так и ранее действовавших) показал, что в рассмотренных методиках существенно различаются как методические подходы к построению минимального (восстановительного) потребительского бюджета, так и нормы, нормативы потребления товаров и услуг, и их наборы. При этом исследование и сравнение данных методик выявили наличие в них региональной дифференциации наборов товаров и услуг, то есть учёт различий в стоимости жизни по регионам, что является дополнительной аргументацией целесообразности применения минимального (восстановительного) потребительского бюджета для установления районных коэффициентов к заработной плате и подтверждает гипотезу исследования. По нашему мнению, в методиках для нефтегазового комплекса и авиационной промышленности научное обоснование норм и нормативов проведено наиболее полно для целей учёта региональной дифференциации в стоимости жизни. Подобный подход применялся в СССР для обоснования бюджета минимума материальной обеспеченности и особенно рационального потребительского бюджета.

Дифференциация норм потребления продуктов питания обусловлена необходимостью поддержания у занятого населения работоспособности и здоровья, определяемых различными затратами энергии в процессе трудовой деятельности. Это обуславливает различное количество и качество потребляемых продуктов питания. Кроме того, на нормы потребления продуктов питания влияют условия проживания в регионе, например, суровые природно-климатические условия требуют повышенных затрат энергии (что выражается в калорийности питания и структуре потребления жиров, белков и углеводов), что учтено в анализируемых методиках. Для непродовольственных товаров индивидуального пользования, таких как одежда и обувь, в некоторых методиках также указано на необходимость учёта сложных (суровых) природно-климатических условий, и наборы товаров дифференцируются по климатическим зонам.

Положительными аспектами методик являются применение нормативного метода для всех составляющих бюджета, научная обоснованность норм и нормативов потребления, расширенный набор непродовольственных товаров и услуг, в том числе наличие образовательных услуг, учёт семейной нагрузки. Методики в целом позволяют более полно отразить различия в стоимости жизни по регионам и современные потребности работников в целях расчёта обоснованных районных коэффициентов к заработной плате и некоторым другим видам денежных доходов.

Важным для современных условий жизнедеятельности семей представляется актуализация перечня входящих в бюджет услуг, а также включение в него образовательных, правовых, страховых и других услуг. Для реализации воспроизводственной функции необходимо учитывать в бюджете расходы на содержание ребёнка. Для новой семьи необходимо соответствующее жильё, поэтому целесообразно включить в бюджет сбережения на его приобретение. Здесь уместно отметить, что на федеральном и региональном уровне принимаются соответствующие меры, направленные на поддержку семей с детьми: предложен новый национальный проект «Семья», «с 1 января 2023 года введено единое ежемесячное пособие для семей с невысокими доходами», регулярно индексируется размер материнского капитала, предложено продлить до 2030 года программу семейной ипотеки с погашением части ипотечного кредита за семью при рождении третьего ребёнка, повысить в два раза налоговые вычеты на второго, третьего и каждого последующего ребёнка.²¹

²⁰ Послание Президента Федеральному Собранию от 29 февраля 2024 г. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/73585> (дата обращения: 12.03.2024).

²¹ Послание Президента Федеральному Собранию от 29 февраля 2024 г. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/73585> (дата обращения: 12.03.2024).

На основе проведённого сопоставительного анализа выделены лучшие практики построения минимального (восстановительного) потребительского бюджета, на которые целесообразно обратить внимание при его дальнейшем совершенствовании в целях установления районных коэффициентов к заработной плате и некоторым другим видам денежных доходов населения. В частности, необходима актуализация наборов:

– продуктов питания в зависимости от группы физической активности и природно-клима-

тических условий с учётом национальных традиций, местной специфики потребления, возможности обеспечения данными продуктами как из местных ресурсов, так и путём завоза из других регионов, а также необходимости для трудоспособного населения питаться вне дома;

– одежды и обуви по климатическим зонам с учётом морального износа;

– отдельных видов платных услуг – в зависимости от природно-климатических условий с учётом отдаленности регионов (услуги ЖКХ, связи, транспорта и др.).

Список литературы

1. Саркисян Г.С., Кузнецова Н.П. Потребности и доход семьи. М.: Экономика, 1967. 176 с.
2. Широкова Л.Н., Мосина Л.Л. Проблемы районного регулирования оплаты труда: современные задачи и пути их решения / Социально-трудовые отношения в современной России: проблемы и решения. Коллективная монография к 60-летию НИИ труда / Под ред. д.э.н., проф. А.А. Разумова. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2016. С. 220–254. ISBN 978-5-394-02737-6
3. Мосина Л.Л., Старокожева В.П. Инкорпорация в законодательство РФ нормативных правовых актов СССР и РСФСР, касающихся районного регулирования заработной платы // Социально-трудовые исследования. 2022. № 2(47). С. 124–131. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-47-2-124-131> EDN QGEROT
4. Бобков В.Н. Дифференциация минимальных уровней оплаты труда на основе системы минимальных потребительских бюджетов // Человек и труд. 1993. № 3. С. 69–73.
5. Бобков В.Н., Арбузова Т.И. О разработке минимальных потребительских бюджетов // Общество и экономика. 1994. № 5–6. С. 127–137.
6. Бобков В.Н. Комплексная политика регулирования затрат на рабочую силу на основе восстановительных и развивающих потребительских бюджетов // Уровень жизни населения регионов. 2007. № 6(112). С. 5–10. EDN MBWFBN
7. Бобков В.Н. Методологический подход Всероссийского центра уровня жизни к изучению и оценке качества и уровня жизни населения // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2009. № 2. С. 26–36. EDN KZBTCH
8. Одицова Е.В. О методологических аспектах выявления среднего класса экономически активного населения // Уровень жизни населения регионов России. 2012. № 8. С. 47–50. EDN PCBVCD
9. Бобков В.Н., Одицова Е.В., Гулюгина А.А. Потребительская корзина как основа государственных гарантий минимальных денежных доходов российских граждан (часть первая) // Народонаселение. 2020. Т. 23. № 3. С. 4–15. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.3.1> EDN SYEGLZ
10. Бобков В.Н., Одицова Е.В., Гулюгина А.А. Потребительская корзина как основа государственных гарантий минимальных денежных доходов российских граждан (часть вторая) // Народонаселение. 2020. Т. 23. № 4. С. 4–18. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.4.1> EDN YHFSLE
11. Бобков В.Н., Колмаков И.Б. Выявление социальной структуры и неравенства распределения денежных доходов населения Российской Федерации // Экономика региона. 2017. Т. 13. Вып. 4. С. 971–984. <https://doi.org/10.17059/2017-4-1> EDN XIGYOK
12. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России–2022 год: [Ежегодник]. Вып. 1(202) / В. Н. Бобков, А.А. Гулюгина, И.Б. Колмаков [и др.]; отв. ред. В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина. М.: ИЭ РАН, 2023. 166 с. ISBN 978-5-9940-0736-5
13. Бобков В.Н., Одицова Е.В. Развитие нормативного регулирования уровня жизни населения в России // XI Московский юридический форум. 4–6 апреля, 2024 г. Международная научно-практическая конференция «Развитие стандартов достойного уровня жизни в трудовом праве и праве социального обеспечения». URL: https://inecon.org/docs/2024/Bobkov_Odintsova_presentation_20240405.pdf (дата обращения: 26.04.2024).
14. Чащина Т.В. Потребительский бюджет трудоспособного населения как основа отраслевых социальных стандартов оплаты труда в горно-металлургической отрасли // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. № 12. С. 60–67.
15. Разработка минимального отраслевого норматива оплаты труда в образовании / В.Н. Бобков, О.И. Меньшикова, В.Ф. Майер [и др.] // Уровень жизни населения регионов России. 2002. № 8.
16. Бобков В.Н. Разработка минимального отраслевого норматива оплаты труда в машиностроении // Уровень жизни населения регионов России. 2003. № 1.
17. Сквепень В.А., Широкова Л.Н. Минимальный размер оплаты труда и потребительская корзина: проблемы и суждения // Государственное управление и развитие России: национальные цели и институты: сборник статей международной конференц-сессии. М.: Издательский дом «Научная библиотека», 2019. Том 1. С. 914–933. ISBN 978-5-907242-27-2
18. Разумов А.А., Сквепень В.А. Разработка и применение потребительских бюджетов в Советской России и СССР // Социально-трудовые исследования. 2024. № 1(54). С. 99–110. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2024-54-1-99-110> EDN GBLZNC
19. Зленко Е.Г. Социально приемлемый потребительский бюджет в арктических регионах России // Народонаселение. 2020. Т. 23. № 1. С. 28–38. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.1.3> EDN GQACDO

20. Ржаницына Л.С. Стандарт экономической устойчивости семьи с детьми – новый ориентир политики доходов // Народонаселение. 2019. Т. 22. № 1. С. 122–127. <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00009> EDN MVSTRF
21. A Minimum Income Standard for Britain: What People Think: Report / N. Oldfi, N. Smith, L. Cusworth, J. Williams. 1 July 2008. New York: JRF, 2008. URL: <https://www.jrf.org.uk/work/a-minimum-income-standard-for-britain-what-people-think> (дата обращения: 29.02.2024).
22. Minimum Income Standard. Household Budgets // Centre for Research in Social Policy. Loughborough University: [website]. URL: <https://www.lboro.ac.uk/research/crsp/minimum-income-standard/household-budgets/> (дата обращения: 26.04.2024)
23. Vincentian MESL Research Centre: [website]. 2024. URL: <https://www.budgeting.ie/> (дата обращения: 25.04.2024)
24. Fisher G.M. An Overview of Recent Work on Standard Budgets in the United States and Other Anglophone Countries: report. Assistant Secretary for Planning and Evaluation: ASPE; 2006 Dec 31. 29 p. URL: <https://aspe.hhs.gov/reports/overview-recent-work-standard-budgets-united-states-other-anglophone-countries-0#Definition> (дата обращения: 29.02.2024).
25. Hirsch D., Bryan A., Ellen J. A Minimum Income Standard for Remote and Rural Scotland: A Policy Update: report. Centre for Research in Social Policy, Loughborough University; 2016 October. URL: <https://www.hie.co.uk/media/6441/aplusminimumplusincomeplusstandardplusforplusremotepusruralplusscotlandplus-plusapluspolicyplusupdateplus2016.pdf> (дата обращения: 25.04.2024).
26. Minimum Income Standard for Four of Mexico's Largest Cities / J.D.A. Tamayo, M.B. Pérez, M. Delajara, L.L. Robles. Mexico: Espinosa Yglesias Research Centre, 2021. 119 p. URL: <https://ceey.org.mx/minimum-income-standard-for-four-of-mexicos-largest-cities/> (дата обращения: 25.04.2024).
27. Deeming C. (ed.) Minimum Income Standards and Reference Budgets. Bristol: Policy Press, 2020. 272 p. ISBN 978-1447352952
28. Кузнецова Н.П., Фейзулина Р.Ф. Нормативные потребительские бюджеты – основа районного регулирования доходов и заработной платы // Уровень жизни: проблемы и решения: сборник научных трудов. М.: НИИ труда, 1991. С. 46–69.
29. Майер В.Ф., Саенко О.П. Нормативный подход к планированию народного благосостояния // Плановое хозяйство. 1984. № 9. С. 51–60.
30. Разумов А.А., Ягодкина М.А. Бедность в современной России. М.: Формула права, 2007. 336 с. ISBN 978-5-8467-0056-7 EDN QSISPJ
31. Литвинов В.А. Разработка потребительских бюджетов в СССР // Уровень жизни населения регионов России. 2007. № 3. С. 27–42 EDN MBWERN
32. Бобков В.Н., Гулюгина А.А. 25 лет Мониторинга доходов и уровня жизни населения России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Том 16. № 3. С. 9–23. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2020.16.3.1> EDN ASIDQD
33. Степанова Т.Н. Система потребительских бюджетов: за и против // Уровень жизни населения регионов России. 2005. № 3. С. 54–64. EDN LMBFCX
34. Мудракова Е.И. Минимальный потребительский бюджет // Уровень жизни населения регионов России. 2007. № 7. С. 26–42 EDN MBWFKT
35. Кокин Ю.П., Широкова Л.Н. Ещё раз о прожиточном минимуме и нормативных потребительских бюджетах в целом по Российской Федерации и в регионах России // Социальная политика и социальное партнёрство. 2011. № 6. С. 21–27. EDN OFNXPJ
36. Артемова О.В., Нестеренко И.Ю. Оценка потребительских бюджетов работающего населения региона // Вестник Челябинского государственного университета. 2022. № 11(469). С. 28–39. <https://doi.org/10.47475/1994-2796-2022-11104> EDN JSCRYH
37. Кузнецова Н.П., Разумов А.А. Минимальный потребительский бюджет. Как его считать? // Экономика и жизнь. 1991. № 37. С. 14.
38. Социально приемлемая потребительская корзина / В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина, Е.В. Одинцова, А.М. Сафронова // Уровень жизни населения регионов России. 2019. Том 15. № 2. С. 8–26. <https://doi.org/10.24411/1999-9836-2019-10060> EDN OJYTMZ
39. Садков В.Г., Старикова Л.И., Новикова Е.В. О формировании стратегий развития регионов и повышении эффективности института социального партнёрства на основе регулярных расчётов потребительских бюджетов // Региональная экономика: теория и практика. 2011. № 31(214). С. 2–14. EDN NYBQWN
40. Майер В.Ф. Уровень жизни населения СССР. М.: Мысль, 1977. 263 с.
41. Разумов А.А., Селиванова О.В. Домохозяйства в зоне риска бедности: региональный аспект // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 2. С. 236–247. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.2.8> EDN JWLUUEB
42. Разумов А.А., Дрямов В.П. Качество рабочей силы в системе национальных приоритетов // Человек и труд. 2006. № 11. С. 11–14. EDN HVKSGR
43. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт) / А.А. Разумов, И.В. Цыганкова, Г.В. Антонова, О.Ю. Никишина. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2019. 171 с. ISBN 978-5-394-02806-9 EDN XZUAAP

Информация об авторах:

Александр Александрович Разумов – доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник Минтруда России, советник генерального директора, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты РФ (SPIN-код: 6951-0705) (РИНЦ Author ID: 418386) (ResearcherID: AID-5743-2022) (Scopus Author ID: 56409656600)

Виктория Александровна Сковпень – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты РФ (SPIN-код: 2920-4612) (РИНЦ Author ID: 907276)

Виктория Павловна Старокожева – младший научный сотрудник, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты РФ (SPIN-код: 2509-1160) (РИНЦ Author ID: 1035372)

Заявленный вклад авторов:

А.А. Разумов – постановка проблемы, разработка концепции статьи, анализ методик, анализ результатов исследования и формулирование выводов, научное редактирование текста.

В.А. Сковпень – постановка проблемы, разработка концепции статьи, сбор, обработка и анализ методик, обзор отечественной литературы, анализ результатов исследования и формулирование выводов.

В.П. Старокожева – разработка концепции статьи, логическое структурирование материала, сбор, обработка и анализ методик, обзор зарубежной литературы, формулирование выводов.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Виктория Александровна Сковпень.

Статья поступила в редакцию 09.04.2024; одобрена после рецензирования 02.05.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

1. Sarkisjan G.S., Kuznecova N.P. *Potrebnosti i dokhod sem'i*. Moscow: Ekonomika. 1967. 176 p. (In Russ.)
2. Shirokova L.N., Mosina L.L. Problemy raionnogo regulirovaniya oplaty truda: sovremennye zadachi i puti ikh resheniya. In: Razumov A.A. (ed.) *Sotsial'no-trudovye otnosheniya v sovremennoi Rossii: problemy i resheniya*. Kollektivnaya monografiya k 60-letiyu NII truda. Moscow: Publishing and Trading Corporation «Dashkov and K»; 2016. P. 220-254. (In Russ.)
3. Mosina L.L., Starokozheva V.P. Incorporation of normative legal acts of the USSR and the RSFSR on regional regulation of wages into the legislation of the Russian Federation. *Social'no-trudovye issledovaniya=Social and labor research*. 2022;(2(47)):124-131. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-47-2-124-131> (In Russ.)
4. Bobkov V.N. Differentiatsiya minimal'nykh urovnei oplaty truda na osnove sistemy minimal'nykh potrebitel'skikh byudzhetrov. *Chelovek i trud*. 1993;(3):69-73. (In Russ.)
5. Bobkov V.N., Arbuzova T.I. O razrabotke minimal'nykh potrebitel'skikh byudzhetrov. *Obshchestvo i ehkonomika=Society and Economy*. 1994;(5-6):127-137. (In Russ.)
6. Bobkov V.N. Kompleksnaya politika regulirovaniya zatrat na rabochuyu silu na osnove vosstanovitel'nykh i razvivayushchikh potrebitel'skikh byudzhetrov. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2007;(6(112)):5-10. (In Russ.)
7. Bobkov V.N. Metodologicheskii podkhod Vserossiiskogo tsentra urovnya zhizni k izucheniyu i otsenke kachestva i urovnya zhizni naseleniya. *Vestnik VGU. Seriya: Ehkonomika i upravlenie=Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 2009;(2)26-36 (In Russ.)
8. Odintsova E.V. O metodologicheskikh aspektakh vyyavleniya srednego klassa ehkonomicheski aktivnogo naseleniya. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2012;(8):47-50 (In Russ.)
9. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Gulyugina A.A. Consumer basket as the basis for the State guarantees of minimum monetary income of Russian citizens (Part 1). *Narodonaselenie=Population*. 2020;23(3):4-15. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.3.1> (In Russ.)
10. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Gulyugina A.A. Consumer basket as the basis for the State guarantees of minimum monetary income of Russian citizens (Part 2). *Narodonaselenie=Population*. 2020;23(4):4-18. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.4.1> (In Russ.)
11. 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. <https://doi.org/10.17059/2017-4-1> (In Russ.)
12. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. (eds.), Kolmakov, I.B. et al. Monitoring dokhodov i urovnya zhizni naseleniya Rossii–2022 god: [Ezhgodnik]. Issue 1(202). Moscow Institute of Economics, Russian Academy of Sciences; 2023. 166 p. ISBN 978-5-9940-0736-5 (In Russ.)
13. Bobkov V.N., Odintsova E.V. Razvitie normativnogo regulirovaniya urovnya zhizni naseleniya v Rossii. XI Moscow Legal Forum: Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya «Razvitie standartov dostoinogo urovnya zhizni v trudovom prave i prave sotsial'nogo obespecheniya»; April 4-6, 2024; Moscow, Russia. URL: https://inecon.org/docs/2024/Bobkov_Odintsova_presentation_20240405.pdf (дата обращения: 26.04.2024) (In Russ.)
14. Chashchina T.V. Potrebitel'skii byudzhnet trudospobnogo naseleniya kak osnova otraslevykh sotsial'nykh standartov oplaty truda v gorno-metallurgicheskoi otrasli. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment=HR Manager*. 2008;(12):60-67. (In Russ.)
15. Bobkov V.N., Men'shikova O.I., Maier V.F., et al. Razrabotka minimal'nogo otraslevogo normativa oplaty truda v obrazovanii. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2002;(8). (In Russ.)
16. Bobkov V.N. Razrabotka minimal'nogo otraslevogo normativa oplaty truda v mashinostroenii. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2003;(1) (In Russ.)
17. Skovpen V.A., Shirokova L.N. Minimal'nyi razmer oplaty truda i potrebitel'skaya korzina: problemy i suzhdeniya. Public administration and development of Russia: National Goals and Institutions: Proceedings of the International Conference-session. Moscow: Publishing House «Scientific Library». 2019;1:914-933. ISBN 978-5-907242-27-2 (In Russ.)
18. Razumov A.A., Skovpen V.A. Development and application of consumer budgets in Soviet Russia and the USSR. *Social'no-trudovye issledovaniya=Social and labor research*. 2024;(1(54)):99-110. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2024-54-1-99-110> (In Russ.)
19. Zlenko E.G. Socially acceptable consumer budget in the arctic regions of Russia. *Narodonaselenie=Population*. 2020;23(1):28-38. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.1.3> (In Russ.)
20. Rzhantsina L.S. Standard of economic sustainability of family – a new orientation of income policy. *Narodonaselenie=Population*. 2019;22(1):122-127. <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00009> (In Russ.)
21. Bradshaw J., Middleton S., Davis A., et al. A Minimum Income Standard for Britain: What People Think. Report. New York: JRF; 2008 July 1. URL: <https://www.jrf.org.uk/work/a-minimum-income-standard-for-britain-what-people-think> (access date: 29.02.2024).
22. Minimum Income Standard. Household Budgets. Centre for Research in Social Policy, Loughborough University: [website]. URL: <https://www.lboro.ac.uk/research/crsp/minimum-income-standard/household-budgets/> (access date: 26.04.2024).
23. Vincentian MESL Research Centre: [website]. 2024. URL: <https://www.budgeting.ie/> (access date: 25.04.2024).

24. Fisher G.M. An Overview of Recent Work on Standard Budgets in the United States and Other Anglophone Countries. Report. Assistant Secretary for Planning and Evaluation: ASPE; 2006 Dec 31. 29 p., January 2007. URL: <https://aspe.hhs.gov/reports/overview-recent-work-standard-budgets-united-states-other-anglophone-countries-0#Definition> (access date: 29.02.2024).
25. Hirsch D., Bryan A., Ellen J. A Minimum Income Standard for Remote and Rural Scotland: A Policy Update. Report. Centre for Research in Social Policy, Loughborough University; 2016 October. URL: <https://www.hie.co.uk/media/6441/aplusminimumplusincomeplusstandardplusforplusremotepusruralplusscotlandplus-plusapuluspolicyplusupdateplus2016.pdf> (access date: 25.04.2024).
26. Tamayo J.D.A., Pérez M.B., Delajara M., et al. A Minimum Income Standard for Four of Mexico's Largest Cities. Mexico: Espinosa Yglesias Research Centre; 2021. 119 p. URL: <https://ceey.org.mx/minimum-income-standard-for-four-of-mexicos-largest-cities/> (access date: 25.04.2024)
27. Deeming C. (ed.) Minimum Income Standards and Reference Budgets. Bristol: Policy Press; 2020. 272 p. ISBN 978-1447352952
28. Kuznetsova N.P., Feizulina R.F. Normativnye potrebitel'skie byudzhetny – osnova raionnogo regulirovaniya dokhodov i zarabotnoi platy. In: Uroven' zhizni: problemy i resheniya. Collection of scientific papers. Moscow: NII Truda; 1991. P. 46–69. (In Russ.)
29. Mayer V.F., Saenko O.P. Normativnyi podkhod k planirovaniyu narodnogo blagosostoyaniya. Planovoe hozjajstvo. 1984;(9):51-60. (In Russ.)
30. Razumov A.A., Yagodkina M.A. Bednost' v sovremennoi Rossii. Moscow: Formula prava; 2007. 336 p. ISBN 978-5-8467-0056-7. (In Russ.)
31. Litvinov V.A. Razrabotka potrebitel'skikh byudzhetov v SSSR. *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2007;(3):27-42. (In Russ.)
32. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. 25 Years of Monitoring Income and Living Standards of the Russian Population. *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2020;16(3):9-23. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2020.16.3.1> (In Russ.)
33. Stepanova T.N. Sistema potrebitel'skikh byudzhetov: za i protiv. *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2005;(3):54-64. (In Russ.)
34. Mudrakova E.I. Minimal'nyi potrebitel'skii byudzhet. *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2007;(7):26-42. (In Russ.)
35. Kokin Y.P., Shirokova L.N. Eshche raz o prozhitochnom minimume i normativnykh potrebitel'skikh byudzhetakh v tselom po Rossiiskoi Federatsii i v regionakh Rossii. *Social'naja politika i social'noe partnerstvo*. 2011;(6):21-27. (In Russ.)
36. Artemova O.V., Nesterenok I.Yu. Evaluation of consumer budgets of the working population of the region. *Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo universiteta=Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2022;11(469):28-39. <https://doi.org/10.47475/1994-2796-2022-11104> (In Russ.)
37. Kuznetsova N.P., Razumov A.A. Minimal'nyi potrebitel'skii byudzhet. *Kak ego schitat'?* *Ehkonomika i zhizn'*. 1991;(37):14.
38. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Odintsova E.V., et al. The Socially Acceptable Consumption Basket. *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2019;15(2):8-26. <https://doi.org/10.24411/1999-9836-2019-10060> (In Russ.)
39. Sadkov V.G., Starikova L.I., Novikova E.V. O formirovanii strategii razvitiya regionov i povyshenii ehffektivnosti instituta sotsial'nogo partnerstva na osnove reguljarnykh raschetov potrebitel'skikh byudzhetov. *Regional'naja jekonomika: teorija i praktika=Regional Economics: Theory and Practice*. 2011;(31(214)):2-14. (In Russ.)
40. Mayer V.F. Uroven' zhizni naseleniya SSSR. Moscow: Mysl'; 1977. 263 p. (In Russ.)
41. Razumov A.A., Selivanova O.V. Households at risk of poverty: a regional aspect. *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(2):236-247. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.2.8> (In Russ.)
42. Razumov A.A., Dryamov V.P. Kachestvo rabochei sily v sisteme natsional'nykh prioritetov. *Chelovek i trud*. 2006;(11):11-14. (In Russ.)
43. Razumov A.A., Tsygankova I.V., Antonova G.V., et al. Nestandartnaya zanyatost' kak forma ispol'zovaniya rabocheho vremeni (rossiiskii i zarubezhnyi opyt). Moscow: Publishing and Trading Corporation «Dashkov and K»; 2019. 171 p. ISBN 978-5-394-02806-9. (In Russ.)

Information about the authors:

Aleksandr A. Razumov – Doctor of Economics, Professor, Honored Worker of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation, Advisor to the General Director, All-Russian Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation

(SPIN-code: 6951-0705) (РИНЦ Author ID: 418386) (ResearcherID: AID-5743-2022) (Scopus Author ID: 56409656600)

Viktoriya A. Skovpen' – PhD in Economics, Leading Researcher, All-Russian Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation

(SPIN-code: 2920-4612) (РИНЦ Author ID: 907276)

Viktoriya P. Starokozheva – Junior Researcher, All-Russian Research Institute of Labour of the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation

(SPIN-code: 2509-1160) (РИНЦ Author ID: 1035372)

Authors' declared contribution:

Aleksandr A. Razumov – statement of the problem, article concept, analysis of methods, analysis of research results and the formulation of conclusions, scientific text editing.

Viktoriya A. Skovpen' – statement of the problem, article concept, collection, processing and analysis of methods, review of Russian literature, analysis of research results and the formulation of conclusions.

Viktoriya P. Starokozheva – article concept, logical structuring of the material, collection, processing and analysis of methods, review of foreign literature, research conclusions.

The authors declare no conflicts of interests.

The author responsible for the correspondence is Victoria A. Skovpen'.

The article was submitted 09.04.2024; approved after reviewing 02.05.2024; accepted for publication 09.06.2024.

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



Оригинальная статья

УДК 314.3

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_10_271_281

EDN SOBNI

Региональная динамика рождаемости населения России во второе пятнадцатилетие XXI столетия

Леонид Леонидович Рыбаковский¹, Тамара Андреевна Фадеева²

^{1,2} Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

¹ (1284781@mail.ru), (<http://orcid.org/0000-0002-9702-2534>)

² (fadeevatoma@gmail.com), (<http://orcid.org/0000-0001-9866-5913>)

Аннотация

Статья посвящена процессам, происходившим в 90-е годы в экономической, социальной и других сферах жизнедеятельности российского общества, и показывает их изменения, наступившие в новом столетии. Не остались в стороне и демографические процессы, переживавшие почти все 90-е годы глубокий кризис. Депопуляция, вызванная как ростом смертности, так и сокращением рождаемости, продолжалась в начале XXI века, изменив лишь свои составляющие: в начале нового века смертность осталась ещё сверхвысокой, тогда как рождаемость уже начала постепенно расти. Нужны были срочные меры, которые способны были исправить демографическую обстановку в России. В статье показано, что середина десятилетия (2014–2016 гг.) явилась переломным моментом бывшего сравнительного благополучия в демографическом развитии России. С 2016 г. вновь наступила полоса естественной убыли. Особенно значительной она стала в 2021–2022 гг. в период эпидемии коронавируса. В статье даётся анализ региональной дифференциации динамики рождаемости в России в десятые–двадцатые годы XXI века и влияния на них мер демографической политики. Улучшение демографической ситуации, как и наступление депопуляции в этот период связаны с двумя факторами – изменением возрастных коэффициентов рождаемости и численностей женщин репродуктивных групп. Это характеризуется на основе динамики суммарного коэффициента рождаемости (СКР) за 2002–2022 гг. Бывшая в десятые и начальные двадцатые годы XXI в. динамика численности женщин в наиболее активных репродуктивных возрастах сказалась на соотношении темпов сокращения чисел родившихся и СКР. В 20-е годы продолжится сокращение численности женщин репродуктивного возраста, о чём говорят цифры о рождаемости в 80-х – 90-х годах и данные переписи 2020 г. о репродуктивных возрастах. Демографическая волна, возникшая в те годы, весьма существенно влияла и ещё будет влиять на числа родившихся в 20-е годы, но этим временем она не ограничится. На стыке 40-х – 50-х годов волна вновь даст знать о себе и чтобы уменьшить её последствия, необходимо уже сегодня принять новую достаточно продуманную демографическую политику.

Ключевые слова: суммарный коэффициент рождаемости, депопуляция, демографическая политика, возрастные показатели рождаемости, числа родившихся, числа умерших, репродуктивный возраст, естественное движение населения, материнский (семейный) капитал, результативность демографического движения

Для цитирования: Рыбаковский Л.Л., Фадеева Т.А. Региональная динамика рождаемости населения России во второе пятнадцатилетие XXI столетия // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 271–281. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_10_271_281
EDN SOBNI



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_10_271_281

Regional Dynamics of the Birth Rate of the Russian Population in the Second Fifteen Years of the 21st Century

Leonid L. Rybakovskii¹, Tamara A. Fadeeva²

^{1,2} Institute for Demographic Research – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

¹ (1284781@mail.ru), (<http://orcid.org/0000-0002-9702-2534>)

² (fadeevatoma@gmail.com), (<http://orcid.org/0000-0001-9866-5913>)

Abstract

The article is devoted to the processes that took place in the 90s in the economic, social and other spheres of life of Russian society and shows their changes that have occurred in the new century. Demographic processes, which experienced a deep crisis for almost the entire 90s, did not stand aside either. Depopulation, caused by both an increase in mortality and a decrease in the birth rate, continued at the beginning of the 21st century, changing only its components: at the beginning of the new century, mortality remained extremely high, while the birth rate had already begun to gradually increase. Urgent measures were needed that could correct the demographic situation in Russia. The article shows that the mid-1990s (2014–2016) was a turning point in the former comparative prosperity in the demographic development of Russia. Since 2016, a period of natural decline has begun again. It became especially significant in 2021–2022, during the coronavirus epidemic. The article provides an analysis of the regional differentiation of fertility dynamics in Russia in the tenth and twenties of the 21st century and the influence of demographic policy measures on them. The improvement in the demographic situation, as well as the onset of depopulation during this period, are associated with two factors – changes in age-specific birth rates and the number of women in reproductive groups. This is characterized based on the dynamics of the total fertility rate for 2002–2022. Formerly in the tenth and early twenties of the 21st century. The dynamics of the number of women in the most active reproductive ages affected the ratio of the rate of



decline in the number of births and TFR. In the 20s, the number of women of reproductive age will continue to decline, as evidenced by the figures on the birth rate in the 80s and 90s and the 2020 census data on reproductive ages. The demographic wave that arose in those years had a very significant influence and will continue to influence the number of births in the 20s. But it will not be limited to this time. At the turn of the 40s–50s the wave will make itself known again. To reduce its consequences, it is necessary to adopt a new, well-thought-out demographic policy today.

Keywords: total fertility rate, depopulation, demographic policy, age-specific fertility rates, numbers births, number of deaths, reproductive age, natural population movement, maternal (family) capital, effectiveness of demographic movement

For citation: Rybakovskii L.L., Fadeeva T.A. Regional Dynamics of the Birth Rate of the Russian Population in the Second Fifteen Years of the 21st Century. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):271–281. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_10_271_281 (In Russ.)

Введение

К началу XXI века в существенной мере завершились процессы, происходившие в 90-е годы в экономической, социальной, да и в демографической сферах. В экономической сфере, прежде всего, значительная часть промышленных предприятий была приватизирована, т.е. из общественной собственности трансформировалась в частную, притом многие из них превратились в торговые и развлекательные учреждения. Об этом обстоятельно говорится в книге Андрея Караулова [1]. В результате подобных манипуляций объём промышленного производства в 1993 г. сократился к уровню 1990 г. до 45%¹. Спадом производства сопровождалось и сельское хозяйство. Так, поголовье крупного рогатого скота, составлявшее в 1990 г. 58,8 млн, сократилось в 1994 г. до 48,9 млн, свиней соответственно вместо 40 млн стало 28,6 млн, овец и коз – вместо 61,3 стало 43,7 млн.² В целом объём внутреннего валового продукта в 1996 г. составлял к уровню 1990 г. минус 60%.

В 90-е годы огромных размеров достигла безработица (число безработных к 1996 г. возросло по сравнению с 1992 г. почти на 3 млн), а также чудовищными размерами характеризовалась инфляция. По данным С.В. Рогачева с начала до конца 1993 г. цена ржаного хлеба выросла с 22 до 205 руб., т.е. в 9 раз [2, с. 86]. Повсеместно происходило изменение структуры потребления. В 1993 г. по сравнению с 1990 г. потребление мяса и мясных продуктов сократилось до 78,3%, молока и молочных продуктов – до 76,2%, растительного масла – до 68,6% и сахара – до 65,7%. Вместе с тем, потребление картофеля увеличилось до 119,8% и хлебных продуктов – до 104,2% [3, с. 197]. В те же годы потребление алкоголя увеличилось более чем на 8%. Все эти и другие процессы, происходившие вплоть до конца 90-х годов в экономической и социальной сферах, в той или иной степени отражались на динамике смертности и рождаемости населения.

¹ Российский статистический ежегодник. 1994: Стат. сб. / Госкомстат. М., 1994. С. 613.

² Там же. С. 360.

С наступлением нового столетия ситуация во всех сферах жизнедеятельности российского общества постепенно меняется. Прежде всего, стало расти промышленное производство. Его уровень в 2000 г. по сравнению с предыдущим годом возрос на 8,7%; то же самое – в 2005 г. – на 5,1%, в 2006 г. – на 6,3%, в 2007 г. – на 6,8%, и в 2008 г. – на 0,6%. В 2009 г. произошло снижение уровня к предшествующему году на 9,3%, а в 2010 г. снова рост на 8,2%, в 2011 г. – на 4,7% и в 2012 г. – на 2,8%³. В целом, за восемь лет (2005–2012 гг.) объём промышленного производства увеличился на 44%. Хуже менялись возможности сельскохозяйственных производств. В частности, поголовье крупного рогатого скота в 1990 г. составляло 57 млн голов, а в 2000 г. опустилось до 27,5 млн и в 2006 г. до 21,6 млн. Заметно лучше была динамика поголовья коз и овец. Их количество, составлявшее в 1990 г. 58,2 млн голов, в 2000 г. сократилось до 15 млн, а затем стало ежегодно возрастать: в 2005 г. – до 18,6 млн, в 2010 г. – до 21,8 млн и в 2012 г. – до 24,2 млн голов. Подобная динамика и в поголовье птицы. В 1990 г. было 660 млн голов, в 2000 – 341 млн, в 2005 г. – 357 млн, в 2010 г. – 449 млн и в 2012 г. – 496 млн.⁴ В целом, о происходящих в начале XXI века изменениях в сфере экономики можно судить по динамике внутреннего валового продукта, который только в первой половине 90-х годов сократился до 60% к уровню 1990 г. В первом десятилетии нового столетия валовый внутренний продукт ежегодно (за исключением 2009 г.) возрастал к предыдущему году на 5–8%. Так, в 2005 г. он увеличился на 7,6%, в 2006 г. – на 8,3%, в 2008 г. – на 5,7%, в 2009 г. сократился до 92,4%, в 2010 вновь возрос на 4,6% и в 2011 г. – на 5,4%.⁵ В те же начальные годы нового столетия в стране заметно улучшилась и финансовая ситуация. В частности, в 2005 г. был бюджетный профицит (1759 млрд руб.), в 2010 – дефицит (1584,7 млрд), а уже в 2011 и 2012 годы – вновь профицит (860,7 и 260,4 млрд руб.). В эти же

³ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013: Стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 584.

⁴ Там же. С. 396.

⁵ Там же. С. 378.

годы заметно снизился и внешний долг России. Если он составлял ещё в 2000 г. 116,7 млрд долл., то в 2005 г. сократился до 71,1 млрд, а в 2010 г. – до 34,5 млрд долл.

Улучшение экономической и, соответственно, финансовой ситуации в стране не могло не сказаться на положительных сдвигах, происходящих в социальной сфере [3, с. 66]. Прежде всего, существенно сократилась безработица. В 2000 г. численность безработных составляла 7700 тыс. человек, к 2005 г. она сократилась до 6242 тыс. и в 2012 г. – до 4131 тыс. человек. Соответственно, в эти годы повысился и жизненный уровень населения России. Если ещё в 2000 г. численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума достигала 29%, то уже в 2005 г. эта цифра снизилась до 17,8%, а в 2010 г. до 12,5%, т.е. в 2,3 раза.⁶

В 2000 г. реальные денежные доходы российского населения выросли по отношению к 1999 г. до 113,4%, в 2005 г. к 2004 г. – до 111,7% и в 2010 г. к 2009 г. – до 105,4%. Особенно улучшилось положение в жилищном строительстве. Если в 2000 г. было введено 30,3 млн кв. м. жилья, что более чем в 2 раза меньше, чем это было в 1990 г., то уже в 2005 г. было введено 43,6 млн, а в 2011 г. – 62,3 млн кв. м., т.е. даже больше, чем в 1990 г.

В статье изучается проблема региональной динамики рождаемости населения России. Демографические процессы, переживавшие почти все 90-е годы глубокий затяжной кризис, были обусловлены ухудшением компонентов воспроизводства населения [4]. Процессы рождаемости, как и другого компонента воспроизводства населения – смертности, происходившие в 90-е годы, и затем в течение первой четверти нового столетия не только стали активно изучаться, но, что ещё более важно, в XXI веке регулярно освещаться в научной литературе. В списке источников, указываемых в статье, приводится малая часть тех монографий, которые были подготовлены при участии наиболее крупного специалиста, предметом исследований которого уже многие годы является рождаемость. Речь идёт об В.Н. Архангельском. С его участием ИСПИ РАН, а в последние годы ИДИ РАН издали более десятка монографий, только указанных в списке [5-11]. В разделах, написанных В.Н. Архангельским, а также в ряде его научных статей, приводится колоссальный объём статистической и социологической информации и даются ответы на многие вопросы, связанные с динамикой рождаемости (в том числе, и в регионах страны) в последние десятилетия.

⁶ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013: Стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 36.

В самой первой демографической работе, изданной в 2001 г., автором раздела по рождаемости была А.Д. Захарова, как и В.Н. Архангельский, выпускница статистического института. Позже уже в десятые годы по проблемам рождаемости были опубликованы работы О.Л. Рыбаковского в соавторстве с О.А. Таюновой [12] и позже – с Фадеевой Т.А. [13]. По проблемам рождаемости опубликован также ряд работ, авторами которых являются учёные МГУ им. М.В. Ломоносова, Высшей школы экономики и др.

Объектом исследования данной статьи являются происходившие первую четверть XXI века процессы воспроизводства населения, одним из которых является рождаемость. В свою очередь, цель исследования состоит в выявлении региональной дифференциации уровней рождаемости и связи её динамики с осуществлением новых мер демографической политики, а также изменениями численности женщин репродуктивного возраста. В соответствии с этой целью задачи исследования заключаются: в группировке регионов в зависимости от уровня суммарного коэффициента рождаемости с их последующим сопоставлением для периодов, разных по характеру демографического развития; в выявлении влияния на региональные уровни рождаемости реализации новых мер демографической политики и ситуации в демографической сфере в период 1-го и 2-го этапов депопуляции; в оценке возможных изменений рождаемости в связи с продолжением действия демографических волн.

Научная новизна и значимость представленного исследования заключается в том, что в отличие от тех публикаций, которые вышли даже уже в новом столетии, в ней сопоставляется суммарный коэффициент рождаемости (СКР) всех групп регионов за двадцатипятилетний период демографического развития страны: до введения новых мер демографической политики, во время действия новых мер стимулирования роста рождаемости и в то время, когда стала затухать результативность этих мер.

Методы исследования включали в себя периодизацию характера демографического развития; этапизацию депопуляции населения; группировку регионов, сопоставление уровня и динамики демографических процессов в разные периоды развития России и их возможного развития на стыке 40-х – 50-х годов и др. Результаты представленного исследования основаны на анализе официальных документов, данных Росстата, изучении наиболее известных публикаций российских учёных по изучаемой проблеме.

Новая демографическая политика в России и её влияние на рождаемость населения

Депопуляция, т.е. естественная убыль, вызванная как ростом смертности, так и сокращением рождаемости, продолжавшаяся с 1992 г. вплоть до начала XXI века, изменила свои составляющие: в начале нового века смертность осталась ещё сверхвысокой, тогда как рождаемость начала постепенно расти (таблица 1).

За семь лет (2000–2006 гг.) число родившихся увеличилось на 264,9 тыс., т.е. в среднем ежегодно прирастало по 37–38 тыс. [5, с. 13]. В это же время числа умерших, превысив в 1999 г. отметку в 2,1 млн, а в последующие шесть лет – 2,2–2,3 млн человек в год, продолжали определять естественную убыль, величина которой вплоть до 2005 г. составляла 850–950 тыс. О результативности естественного движения, учитывающего оба его компонента (рождаемость и смертность), свидетельствуют следующие данные [6]. В 1999–2001

гг. на каждую тысячу родившихся умирало свыше 1,7 тыс. человек. В 2002–2003 гг. КРЕД (коэффициент результативности естественного движения) сократился до величины ниже 1,6 тыс. и в 2004–2005 гг. – до 1,5 тыс. Тем не менее, это сокращение ещё не характеризовало приближения естественного движения к демографическому благополучию [12, с. 14]. Оно скорее говорило о том, что нужны срочные меры, которые способны исправить демографическую ситуацию в России. Тем более, что для этого в России уже сформировались соответствующие социально-экономические условия. К тому же и население в начале XXI столетия, скорее всего, уже адаптировалось к изменившимся жизненным реалиям, чего не было в 90-е годы, особенно в их начале, когда ломались привычные устои и не вполне цивилизованными методами создавались условия, не гарантировавшие всеобщего благоденствия.

Динамика естественного движения населения в 1999–2006 гг., тыс. человек

Таблица 1

Table 1

Dynamics of Natural Population Movement in 1999–2006, Thousand People

Годы	Числа родившихся	Числа умерших	Естественная убыль, прирост	КРЕД**
1999	1214,7	2144,3	-929,6	1765
2000	1266,8	2225,3	-958,5	1756
2001	1311,6	2254,9	-943,3	1719
2002	1397,0	2332,3	-935,3	1669
2003	1477,3	2365,8	-888,5	1602
2004	1502,5	2295,4	-792,9	1527
2005	1457,4	2303,9	-846,6	1581
2006	1479,6	2166,7	-687,1	1464

**Коэффициент результативности естественного движения населения, представляющий отношение числа умерших к числу родившихся в расчёте на 1000 человек.

Источник: Демографический ежегодник России. 2013: Стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 65.

В связи со сказанным поручение Президента России в январе 2000 г. подготовить Концепцию демографического развития оказалось весьма своевременным⁷. В соответствии с этим поручением в сентябре 2001 г. Правительством России была одобрена Концепция демографического развития РФ на период до 2015 г. Вслед за одобрением Постановлением Правительства в 2002 г. этой Концепции началась разработка подобных документов в ряде субъектов Российской Федерации. Во многих регионах стали разрабатываться программы демографического развития. В этих программах был отражен накопленный огромный опыт разработки часто оригинальных мер по стимулированию рождаемости. В частности, при

рождении ребёнка определённой очередности в ряде регионов открывались на детей накопительные лицевые счета.

Все принимавшиеся региональные меры в области повышения рождаемости были всего лишь «полумерами». Во второй половине XXI века Президентом РФ в ежегодном обращении к Федеральному Собранию была дана оценка развитию демографической ситуации в стране и сказано о необходимости создания надлежащих условий и стимулов роста рождаемости, в числе которых в качестве основного назван материнский капитал⁸. Вслед за предложениями Президента в 2007 г. была одобрена президентским указом «Концепция де-

⁷ Ежегодное Послание Президента РФ Федеральному собранию / Парламентская газета. № 128(508). 11 июля 2000 г.

⁸ Ежегодное Послание Президента РФ Федеральному собранию // regnum.ru: [сайт]. 10 мая 2006. URL: <http://www.regnum.ru/news/637297.html?forprint10/05/2006> (дата обращения: 01.03.2024).

мографической политики Российской Федерации на период до 2025 года», т.е. почти на двадцатилетний период. В этой концепции, как и в предыдущей, были определены цель, задачи и направления проведения демографической политики, т.е. всё то, что составляет содержание этого инструмента. Собственно демографическая политика – это система общепринятых на уровне властных структур (в данном случае президентского указа) идей и концептуально объединённых средств, с помощью которых государство и другие общественные институты предполагают достижение в демографическом развитии страны поставленных целей. Наряду с новой «Концепцией...» был одобрен и начал реализовываться комплекс новых мер государственной помощи семьям с детьми. Следует сказать, что ряд принятых мер разработчиками был заимствован из того набора, который осуществлялся в стране в соответствии с Постановлением «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей», принятым ЦК КПСС и СМ СССР в январе 1981 г. Меры этого Постановления оказались достаточно результативными для 1982–1988 гг. После 1982 г. вплоть до 1988 г. числа родившихся ежегодно превышали величины в 2,4–2,5 млн, а СКР с 1982–1983 г. вплоть до 1989 г., т.е. семь лет, превышали отметку 2.

К числу мер, начавших применяться с января 2007 г., относится повышение размеров пособия женщинам (включая работающих и неработающих) по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет [7, с. 56]. Его минимальная величина была установлена в 1,5 тыс. руб. в период по уходу за первым ребёнком и 3,0 тыс. руб. – за вторым и последующими детьми. Были также введены частичная компенсация оплаты за содержание детей в государственных дошкольных образовательных учреждениях, меры по улучшению оказания медицинской помощи женщинам в период беременности, родов и диспансерного наблюдения ребёнка в течение первого года жизни, увеличена стоимость родового сертификата, расширено строительство перинатальных центров. К числу мер, направленных на стимулирование рождения вторых и последующих детей, относится усиление материальной поддержки семей при рождении и воспитании детей, развитие учреждений родовспоможения, стимулирование устройства на воспитание в семью детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также повышение занятости женщин, имеющих малолетних детей, организация их профессиональной подготовки и переподготовки.

Резюмируя, следует подчеркнуть, что среди всех федеральных и региональных мер наиболее

важной явился материнский (семейный) капитал, предоставляемый семьям при рождении второго и последующих детей. Из всех тех, кто получил материнский капитал до начала 2013 г., 97% решили использовать его на различные формы улучшения жилищных условий. Это оказалось основной мерой. С началом 2007 г. все последующие 8 лет ежегодные числа родившихся и суммарные коэффициенты рождаемости возрастали, причём в значительно большей мере, чем это было в предшествующие 2000–2006 гг. (таблица 2).

Если в 2000–2006 гг. прирост СКР к 1999 г. составил 0,139, то в 2007–2015 годы к исходному 2006 г. – 0,472. В начальные шесть лет в среднем за год прибавлялось по 0,023, а в последующие девять лет прирастало в среднем за год по 0,052, т.е. в 2,3 раза больше. За период 2007–2015 гг. лишь в 2013 и 2015 годах было небольшое сокращение чисел родившихся (на 6 и 2 тыс.), тогда как в остальные годы был, хотя и различный, но всё же прирост величин. Наибольший прирост пришелся на 2007, 2008 и 2012 годы (8,8; 6,5 и 5,8%). Числа родившихся в наиболее продуктивных возрастах (20–34 года) в 2015 г. превысили уровень исходного 2006 г. почти на 40% (39,8%). В этот же период непрерывно вплоть до 2015 г. рос и СКР, притом наибольшие темпы пришлись на те же годы (5,1; 6,1 и 6,9%). В целом в 2015 г. относительно 2006 г., т.е. в течение девяти лет, число родившихся увеличилось на 31,1%. В это же время СКР возрос на 36,2%. На несовпадение динамики СКР и численности родившихся повлияли различия соотношений между возрастными показателями рождаемости и численностью женщин соответствующих возрастов [8]. В данном случае динамика возрастных коэффициентов рождаемости и определила больший прирост СКР по сравнению с числами родившихся.

С началом реализации новых мер демографической политики выросла не только численность родившихся, но и увеличилась среди них доля вторых и последующих за ними рождений. Так, прибавка суммарного коэффициента рождаемости по вторым рождениям в 2007 году в 17 раз превышала прибавку по первым рождениям. Собственно подобное было и в 80-е годы [3, с. 40–43]. О том, что меры демографической политики в большей мере повлияли на увеличение вторых рождений, чем на рождение первых, свидетельствует и динамика возрастных коэффициентов рождаемости во всех трёх основных группах женщин. В 2007 г. показатели рождаемости у женщин в возрасте 20–24 г. выросли на 1,9%, в 25–29 лет – на 10,8% и в 30–34 г. – на 16,1%. Все 9 лет, когда повышались СКР и числа родившихся, росли и возрастные показатели рождаемости, однако разными темпами, что меняло их соотношения: вклад группы 20–24 года сокращался, а групп 25–29 и 30–34 года рос.

Таблица 2

Динамика показателей рождаемости населения России в 2006–2015 годы

Table 2

Dynamics of Birth Rates of the Russian Population in 2006–2015

Годы	Числа родившихся тыс. чел.	Прирост, убыль, в % к пред. году	Родились у лиц в возрасте, тыс. чел.			Родились в возрасте 20–34 года, тыс. чел.	СКР	Прирост, убыль, в % к пред. году
			20–24	25–29	30–34			
2006	1480	100,0	531,0	434,3	244,3	1209,6	1,305	100,0
2007	1610	8,8	549,3	487,8	287,6	1324,7	1,416	5,1
2008	1714	6,5	561,6	530,2	322,8	1414,6	1,502	6,1
2009	1762	2,8	552,8	563,0	346,4	1462,2	1,542	2,7
2010	1789	1,5	526,9	590,2	370,9	1488,0	1,567	1,6
2011	1797	0,4	510,2	603,8	379,9	1493,9	1,582	1,0
2012	1902	5,8	502,8	658,3	419,1	1580,2	1,691	6,9
2013	1896	-0,3	458,9	667,9	439,1	1565,9	1,707	0,9
2014	1943	2,5	426,2	669,9	478,0	1574,1	1,750	2,5
2015	1941	-0,1	490,8	695,7	504,7	1691,2	1,777	1,5

Источники: Демографический ежегодник России. 2013: Стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 134, 90; Демографический ежегодник России. 2019: Стат. сб. / Росстат. М., 2019. С. 37, 45, 57.

За рассматриваемые годы не только увеличились возрастные показатели, но и возростала численность женщин в возрасте 20–34 года, причём особенно значительно группа 25–29 лет. Ростом численности женщин, входящих в различные группы возрастов, определяется как «отношение числа родившихся живыми за год у женщин данной возрастной группы к среднегодовой численности женщин этого возраста...»⁹. По сути, численность населения каждой возрастной группы равна отношению числа родившихся живыми в этой группе женщин к их возрастному коэффициенту. Выполненные по этой схеме расчёты показывают, как менялись численности женщин в возрасте 20–34 гг. и происходившие структурные изменения с 2007 по 2015 гг. В частности, в возрастной группе 20–24 года число родившихся практически оставалось тем же, хотя численность женщин этого возраста сократилась более чем на 0,5 млн, в группе 25–29 лет и число рождений, и численность женщин этого возраста одновременно увеличивались, наконец, в группе 30–34 гг. увеличению чисел родившихся в 1,7 раза соответствовала прибавка 750 тыс. женщин данного возраста. Очевидно, что динамика чисел родившихся, в определённой мере, зависит от колебаний численности женщин того или иного возраста, тогда как СКР – только от величин повозрастной рождаемости [9, с. 58]. Этим, собственно, и объясняется то, что СКР в 2015 г. был больше, чем в 2006 г., на 36,2%, а числа родившихся – на 39,8%.

В 2006 г. среднее для России значение СКР составляло 1,305. Оно за 2007 г. увеличилось на 0,111

и достигло 1,416. Для сравнения, за 2000–2006 гг. СКР возрос на 0,148 или на 0,025 в среднем за год, или меньше в 4,4 раза. Нет смысла говорить, что 2007 г. был наиболее результативным для новой демографической политики. Это же относится и к регионам, только за одним исключением: в них изменение величин СКР происходило весьма различающимися темпами. Регионы России по уровням СКР для 2007 г. распределены по шести группам. Первая группа – с минимальными размерами СКР, не превышавшими 1,3, включает 13 регионов. Группу составляют: Ленинградская область (1,06), города Москва (1,1) и Санкт-Петербург (1,14), Тульская область (1,15), Мордовия (1,18), Воронежская область (1,19) и Московская область (1,2). У этих семи регионов с наименьшими значениями СКР в 2007, как и в предшествующих годах, годовой прирост суммарного коэффициента рождаемости не превышал 0,04–0,07. В остальных регионах этой группы СКР в 2007 г. оказался в интервале 1,21–1,3. В шести областях этой группы СКР был равен: в Смоленской – 1,23; в Ульяновской – 1,24; в Тамбовской – 1,25; в Ростовской – 1,29; в Нижегородской и Пензенской по 1,3. Годовые приросты СКР у этих областей (исключение Ульяновская область, у которой прирост самый низкий в группе –0,07) составили от 0,08 до 0,13. Можно допустить, что новые меры демографической политики, вступившие в силу в 2007 г., эти регионы затронули в наименьшей степени.

Во вторую группу со значениями СКР 1,31–1,4 входит 20 регионов, среди них – Магаданская и Самарская области (у них СКР 1,32), Рязанская, Ивановская и Саратовская области (1,33), Бел-

⁹ Демографический ежегодник России. 2013: Стат. сб. / Росстат. М., 2013. С. 132.

городская, Калужская, Орловская и Ярославская области (1,34), Магаданская область (1,35), Брянская, Владимирская и Липецкая области (1,36), Волгоградская область (1,37), Республика Татарстан и Ставропольский край (1,38), Томская и Новосибирская области (1,39), а также Псковская и Калининградская области (1,4). Годовая прибавка СКР в этой группе составила у 14 регионов от 0,11 до 0,4 (у 6 регионов), и ещё в 6 регионах от 0,03 до 0,08. В этой группе наименее затронутыми новыми мерами повышения рождаемости являются Липецкая, Орловская, Ярославская, Самарская и Мурманская области.

Третья достаточно большая группа включает 22 региона, у которых СКР в 2007 г. составил от 1,41 до 1,5. В Карелии, Курской области и Приморском крае СКР был равен 1,41; в Тверской области и Красноярском крае по 1,42; в Омской области – 1,43; в Свердловской области, Алтайском и Хабаровском краях – 1,44; в Новгородской и Кировской областях, а также Краснодарском крае – 1,45, в Костромской и Челябинской областях – 1,46. Наиболее высокие в этой группе показатели СКР были у Республики Марий Эл, в Камчатском крае и Волгоградской области (1,47), Сахалинской области и Республике Коми (1,48), а также в Чувашии, Кемеровской и Архангельской областях (по 1,5). В 12-ти регионах этой группы годовая прибавка СКР составила от 0,11 до 0,17, в остальных прибавка близка к значениям в предыдущей группе. Наиболее значительный прирост СКР был в Алтайском крае (0,17), в Чувашии, Омской и Курской областях (0,15), наименьшие показатели – в Вологодской области (0,08) и трёх районах Дальнего Востока: Хабаровском крае, Сахалинской области (по 0,08) и Камчатском крае (0,05).

В четвёртую группу включены регионы с величиной СКР 1,51–1,7. Их – 16, в т.ч. от 1,51 до 1,6 девять, от 1,61 до 1,7 семь. Это географически и этнически весьма разнообразная группа, в первую её часть входят Пермский край (1,52), Кабардино-Балкария и Амурская область (1,54), Карачаево-Черкессия (1,55), Удмуртия (1,57), Адыгея (1,58), а также Курганская и Еврейская автономная области (1,59). Вторую часть составляют Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский АО (1,61), Тюменская область (1,62), Башкортостан (1,63), Хакасия (1,64), а также Иркутская и Астраханская области (1,67). Годовой прирост СКР в этой группе достаточно разбросан: в Республиках Северного Кавказа, Поволжья и даже Сибири он колеблется от 0,17 (Удмуртия) до 0,24 (Кабардино-Балкария). В эту вилку попадает из всех остальных районов только Иркутская область (0,19). В остальных районах прирост составил от 0,1–0,11

(Амурская область и ЯНАО) до 0,16 (Курганская и Оренбургская области). Исключением является Ханты-Мансийский АО, прирост СКР в котором был 0,09.

Пятая и шестая группы включают соответственно 8 и 4 региона. Это за исключением Ненецкого АО (у него СКР достиг 2-х), все остальные районы относятся к Северному Кавказу (в них входит также Калмыкия с СКР 1,74) и азиатской России (Сибирь и Дальний Восток). Среди тех регионов, у которых СКР был 1,71 и выше, но не превышал 2,0, также оказались: Северная Осетия (1,71), Забайкальский край (1,72), Дагестан (1,81), Чукотский АО (1,83), Бурятия (1,184) и Якутия (1,91). У четырех остальных СКР либо сохранились на уровне, превышающим 2, либо их достигли. В числе двух первых Ингушетия (2,22) и Алтай (2,34), а вторых – республики Тыва (2,69) и Чеченская (3,18). В Ненецком АО, Бурятии, Якутии, Забайкальском крае, а также Дагестане, Калмыкии и Северной Осетии прирост СКР находился в вилке 0,11 (Забайкальский край) – 0,21 (Северная Осетия). В это же время приросты СКР составили в Ингушетии 0,23; в республиках Алтай и Чеченская по 0,37, а также в Тыве 0,57. Исключением не только для этих двух, но и всех остальных явился прирост СКР в Чукотском АО – он оказался даже ниже на 0,05, чем минимальное значение в первой группе, где в Ульяновской области он был 0,07.

Региональная динамика суммарных коэффициентов рождаемости в годы преодоления депопуляции в России (2007–2015 гг.)

Прирост суммарного коэффициента рождаемости в 2007 г. был самым высоким в течение всех 9 лет, в которые продолжала давать свои положительные результаты принятая в 2006 г. демографическая политика [10]. В 2008–2015 гг. прирост СКР в среднем за год составлял по 0,017. Величины прироста были различными для разных регионов, как, впрочем, и СКР, которые существенно различались не только между собой в 2015 г., но и почти у каждого региона с уровнем этого показателя в 2007 г., не говоря уже о более раннем времени. Отсюда и распределение регионов по первым трём группам (до 1,03; от 1,31 до 1,4 и от 1,41 до 1,5) в 2015 г. оказалось весьма своеобразным. В каждой группе было всего по одному региону, а в сумме по 3, тогда как ещё в 2007 г. таких регионов было 55. В Ленинградской области СКР составлял 1,29 (самый низкий в стране), в Мордовии – 1,36 и в Москве – 1,41. Приросты этого показателя у этих регионов в 2008–2015 гг. были достаточно большими 0,23; 0,18 и 0,31.

В четвёртую группу (от 1,51 до 1,7) вошли регионы, у которых величины СКР были в развил-

ках 1,51–1,6 и 1,61–1,7. В составе первых оказались Тамбовская область (СКР равен 1,51), Смоленская и Воронежская области (1,52), Карачаево-Черкессия (1,54), Пензенская область (1,55), Белгородская область (1,56), Тульская область (1,57), Санкт-Петербург и Вологодская область (1,59), а также Орловская, Саратовская и Томская области (1,6). В Санкт-Петербурге прирост СКР за 8 лет составил 0,45; в Тульской области – 0,42 и в Воронежской области – 0,33. У остальных его величина была меньше 0,3, но больше 0,2. Исключением явилась Карачаево-Черкессия, у которой был не прирост СКР, а его сокращение (-0,01). В числе вторых были Ивановская и Ростовская области (1,63), Ставропольский край (1,64), Брянская область (1,65), Магаданская область (1,66), Нижегородская область (1,67), Московская область (1,68), Липецкая, Тверская и Ярославская области (1,7). Приросты СКР в этих регионах были значительнее, чем у предыдущих, для большинства они превышают 0,30–0,35, а в Московской области – даже 0,48.

Самая многочисленная пятая группа охватывает регионы с СКР, равным 1,71–2,0. Их в группе 37, которые делятся на три части. В первой части (СКР от 0,71 до 1,8) 13 регионов: Ульяновская, Самарская и Мурманская области (1,71), Курская область и Адыгея (1,72), Владимирская и Кемеровская области (1,73), Псковская область (1,74), Кабардино-Балкария и Калининградская область (1,75), Приморский край (1,76), Карелия (1,77) и Новгородская область (1,78). Приросты СКР у этих регионов в основном составили от 0,31 до 0,39. Самый низкий прирост был в Адыгее (0,14) и самый высокий – в Ульяновской области (0,47). Ко второй части относятся регионы с величинами СКР от 1,81 до 1,9. Таких регионов – 13. Среди них – Алтайский край (1,81), Новосибирская область (1,82), Калмыкия (1,83), Амурская, Калужская и Челябинская области, а также Краснодарский и Красноярский края (1,84), Архангельская область и Хабаровский край (1,85), Республика Татарстан, Камчатский край и Костромская область (1,89). Приросты СКР в этой части регионов находятся в вилке от 0,3 (Амурская область) до 0,5 (Калужская область). Исключение составляет Калмыкия, прирост у которой составил 0,09. К этой же группе относится и 12 регионов, у которых СКР в 2015 г. достиг 1,91–2,0. Среди них Омская и Кировская области, а также Чувашия (1,91), Вологодская область (1,92), Северная Осетия (1,93), Башкортостан (1,94), Свердловская область (1,95), Астраханская область и Ингушетия (1,97), Республики Хакасия и Марий Эл (1,99) и Республика Коми (2,0). В третьей части этой группы из 12 регионов семь составляют республики

Северного Кавказа, Поволжья и одна – Северо-Запада страны. У большей половины регионов этой группы приросты СКР составили 0,4–0,5, у Республик Коми и Марий Эл – по 0,52. В свою очередь в Ингушетии, вместо прироста, было сокращение на – 0,25.

Шестая группа самая продуктивная, в неё входят регионы, у которых СКР превышает цифру 2. В четырех регионах (Иркутская и Оренбургская области, Удмуртия и Чукотский АО) СКР в 2015 г. составлял 2,01, и ещё в четырёх (Сахалинская и Еврейская автономная области, Пермский край и Дагестан) был равен 2,02, в Забайкальском крае – 2,06, а в Ханты-Мансийском АО и Тюменской области – 2,07. В трёх тоже разнообразных регионах этот показатель достиг отметки в 2,12 (Курганская область) и 2,19 (Ямало-Ненецкий АО и Саха (Якутия)). В этот перечень попало 9 регионов Сибири и Дальнего Востока, в т.ч. 5 относимых к северным. Остальные пять регионов – это Уральский ФО (Курганская область), три из Приволжского ФО (Удмуртия, Оренбургская область и Пермский край), а также вернувшийся в группу, в которой СКР превышал 2,0, один регион Северного Кавказа – Дагестан. В двух республиках, обе из Сибири (Алтай и Бурятия), СКР составлял 2,68, а в Чеченской Республике даже 2,8 с той лишь разницей, что его величина к уровню 2007 г. сократилась на 0,38. И наконец, Тыва сделала рывок, увеличила и без того высокий СКР на 0,7, и он в 2015 г. стал самым высоким в России – 3,39. У большей половины регионов этой группы прирост СКР составил от 0,4 до 0,6.

Середина десятых годов 2014–2016 гг. явилась переломным моментом бывшего сравнительного благополучия в демографическом развитии России. Если ещё в 2013–2015 гг. вместо затяжной депопуляции был хотя и небольшой, но всё же естественный прирост населения (на три года пришлось 86 тыс.), то с 2016 г. вновь наступила полоса естественной убыли [6]. С этого года в формировании естественной убыли стали участвовать оба компонента: и смертность, и рождаемость¹⁰. В начале нового столетия число умерших составляло 2,2–2,3 млн. В 2019 г. оно опустилось до своего минимального значения – 1798,3 тыс., но уже в 2020 г. вследствие эпидемии коронавируса взлетело до 2138,6 тыс. человек (увеличилась к уровню 2019 г. более чем на 340 тыс.), а в 2021 г. достигло небывалой величины для всего постсоветского времени – 2441,6 тыс. (самое большое число было в 2003 г. (2365,8 тыс., т.е. на 758 тыс. меньше)). В 2022 г. с прекращени-

¹⁰ Демографический ежегодник России. 2023: Стат. сб. / Росстат. М., 2023. С. 37, 46.

ем эпидемии коронавируса число умерших вернулось на уровень 2016 г. и было меньше, чем в 2015 г., на 637 тыс.

Иной была динамика рождаемости. Здесь в результате сравнительно плавного сокращения чисел родившихся их величина в 2022 г. опустилась до отметки 1304,1 тыс. против 1941 тыс. в 2015 г. В свою очередь СКР, составивший в 2022 г. 1,416, сократился по сравнению с уровнем 2015 г. (1,777) на 0,361. Напомним, что в 2015 г. СКР был на 0,472 больше, чем в 2006 году, предшествующему началу реализации новых мер демографической политики. 2022 год – это ещё не завершающий год сокращения рождаемости. Так, согласно оперативным данным, в 2023 г. число родившихся в России (вместе с Крымом и Севастополем) составило 1255 тыс. (сократилось к уровню 2022 г. больше чем на 50 тыс.). В это же время число умерших опустилось до отметки 1760 тыс. (такой величины не было после 1990 г.).

На соотношении темпов сокращения чисел родившихся и СКР сказалась бывшая в десятые и начальные двадцатые годы XXI в. динамика численности женщин в наиболее активных репродуктивных возрастах. Первые в 2022 г. уменьшились к уровню 2015 г. до 67,2%, а вторые – всего до 79,7%. В 20-е годы продолжится сокращение численности женщин репродуктивного возраста, в т.ч. и в наиболее продуктивных группах. Об этом говорят разные данные. Прежде всего, об этом свидетельствуют цифры о рождаемости в 80-х – 90-х годах. В последнее советское время, когда осуществлялись меры, направленные на повышение рождаемости, принятые в 1981 г., числа родившихся в 1982–1988 гг. находились на уровне 2,4–2,5 млн [3]. Женщины этих лет рождения и формировали наиболее активные репродуктивные возраста уже с начала нового столетия. В 2008 г. те, кто родился в 1988–1984 гг., составили возрастную группу в 20–24 года, через 5 лет в 2013 г. им было 25–29 лет (наиболее продуктивные возраста) и т.д. В свою очередь те, кто родился в 1995–2001 гг. (их было в среднем за год 1,4 млн меньше, чем в 80-е годы) в 2015 г. образовали возрастную группу 20–24 года [13, с. 127]. В 2020 г. они составили группу в 25–29 лет. Другим источником данных о репродуктивных возрастах в 20-е годы являются материалы последней переписи населения. В 2021 г. женщин в возрасте 20–24 года было 3327 тыс., в 25–29 лет – 4033 тыс. и в 30–34 года – 6015 тыс., а всего 13,4 млн. В 2026 г. их должно быть меньше даже тех цифр, которые оказываются в результате простой передвижки возрастов. Уточнение в цифры вносит по возрастной смертность [11]. С учётом этого по-

лучаются такие примерные цифры (тыс.): 0 3510, 3275 и 3930, а всего 10,7 млн. В 2031 г. эти цифры составят: 4015, 3453 и 3100, а всего женщин в возрасте 20–34 года будет 10,6 млн. В 2026, как и в 2023 г., численность женщин в возрасте 20–34 годы окажется меньше, чем в 2021 г., на 2,3 млн.

Учитывая наступающие демографические трудности в стране, Президент РФ в своём Послании Федеральному собранию 29 февраля 2024 г.¹¹ подчеркнул, что ныне поддержка семей с детьми является фундаментальным нравственным выбором. Это положение дополнено рядом конкретных инициатив. В их числе: сохранение ежемесячного пособия для семей с невысокими доходами, причём от беременности женщины до достижения ребёнком 17 лет; продление программы семейной ипотеки до 2030 года, сохранение её основных базовых параметров; продление до того же года погашения части ипотечного кредита при рождении третьего ребёнка; увеличение вдвое налогового вычета на второго, третьего и каждого последующего ребёнка; продление действия программы материнского капитала до 2030 года и др. Всё это и многое другое, скорее всего, скажется на динамике СКР, но, к сожалению, не на числах рождений, которые во многом будут зависеть от сокращающихся контингентов женщин репродуктивного возраста (ежегодно во второй половине 20-х и начале 30-х годов не менее, чем на 1/5).

Заключение

Демографическая волна, возникшая в 80–90-е годы прошлого столетия, весьма существенно влияла и ещё будет влиять на числа родившихся в 20-е годы нынешнего столетия. К тому же этим временем она не ограничится. Можно ожидать, что на стыке 40-х – 50-х годов волна вновь даст знать о себе. Чтобы уменьшить последствия демографической волны в середине XXI века, необходимо уже сегодня принять продуманную достаточно результативную демографическую политику, учитывающую, с одной стороны, временные и пространственные для России рамки, а с другой стороны, этническую, возрастную и генетическую структуры населения разных регионов страны. Об этом разнообразии свидетельствует динамика роста и сокращения СКР в регионах с разным составом населения и разным расположением на территории страны (таблица 3)

¹¹ Ежегодное Послание Президента РФ Федеральному собранию // kremlin.ru: [сайт]. 29 февраля 2024. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/73585> (дата обращения: 01.03.2024).

Таблица 3

Динамика суммарных коэффициентов рождаемости разных групп регионов в 1990–2022 гг.

Table 3

Dynamics of Total Fertility Rates of Different Groups of Regions in 1990–2022

Группы СКР	1990 г.	1999 г.	2006 г.	2015 г.	2022 г.
До 1,2 включительно	X	49	17	x	12
1,21–1,3	X	16	25	1	12
1,31–1,4	1	4	18	1	11
1,41–1,6	3	4	12	13	29
1,61–1,8	14	4	6	24	12
1,81–1,9	17	2	x	13	2
1,91–2,0	14	X	1	12	1
2,1 и более	29	X	3	18	3
Всего регионов	78	79	83	82*	82*

*отсутствует Ненецкий АО.

Источник: на основе данных Росстата.

В 1990 г. был один район с величиной СКР больше 1,31, в 1999 г. их было 49, в т.ч. у 8 районов СКР был ниже 1,0, у 17-ти от 1,01 до 1,1, у 24 – от 1,11 до 1,2 и у 16-ти – от 1,21 до 1,3. Всего таких регионов было 65 из 79. Наоборот, если регионов с СКР, превышавших 2,0 в 1990 г., было 29, то в 1999 г. – 0. Не было и регионов с вилкой СКР от 1,91 до 2,0. С 2006 г. картина хотя и медленно, но стала меняться. Теперь регионов с СКР 1,4 и меньше стало 60 (число тех, что меньше 1,2 в 2006 г. стало 17 против 49 в 1999 г.), а превышающих 1,9 – четыре, в т.ч. три со значениями большими 2-х. Ещё значительно изменилась картина в 2007–2015 гг. В последнем году, когда отсутствовала депопуляция (2015 г.), расположение регионов к наименьшим и наибольшим значениям СКР

приблизилось к тому, что было в 1990 г. У пяти регионов, все они из Сибири (в т.ч. и Ямало-Ненецкий АО) и Дальнего Востока, величина СКР превышала 2,19. В 2015 г. всего 15 регионов имели значения СКР ниже 1,6. Картина существенно изменилась к 2022 г. В 64 регионах СКР оказались ниже 1,6 и лишь у 6-ти – больше 1,8. Районов, у которых СКР превышал 2, было всего три, в числе которых Чеченская Республика (2,74), Тыва (2,54) и Республика Алтай (2,07). В свою очередь самые низкие показатели были в Ленинградской области (0,87), Мордовии (1,03) и Смоленской области (1,08). Наибольшие различия в распределении регионов по группам и их динамике вносят этнический состав населения и местоположение субъектов РФ.

Список литературы

1. Караулов А. Русский ад: в 2 т. М.: Аргументы недели, 2012. 512 с. ISBN 978-5-280-03739-7
2. Рогачев С.В. Выбор альтернатив: риски и мифы. М.: ИСПИ РАН, 2012. 335 с. ISBN 978-5-7556-0473-4
3. Рыбаковский Л.Л. 20 лет депопуляции в России. М.: Экон-Информ, 2014. 231 с. ISBN 978-5-9506-1114-8
4. Стабилизация численности населения России (возможности и направления демографической политики) / под ред. Г.Н. Кареловой и Л.Л. Рыбаковского. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2001. 262 с.
5. Демографическая ситуация в России: новые вызовы и пути оптимизации: национальный демографический доклад / под ред. С.В. Рязанцева. М.: Экон-Информ, 2019. 79 с. ISBN 978-5-907057-98-2 EDN TRHGUC
6. Демографическое развитие России: тенденции, прогнозы, меры: национальный демографический доклад–2020 / под ред. С.В. Рязанцева. М.: ООО «Объединенная редакция», 2020. 156 с. ISBN 978-5-93856-292-9 <https://doi.org/10.25629/НС.2020.13.01> EDN STFBW1
7. Архангельский В.Н. Помощь семьям с детьми в России: оценка демографической результативности // Социологические исследования. 2015. № 3(371). С. 56–64. EDN TQASKL
8. Архангельский В.Н. Трансформация показателей рождаемости в реальных поколениях российских женщин // Народонаселение. 2014. № 3(65). С. 26–41. EDN SZIQFR
9. Демографическое развитие России в первой четверти XXI века / под ред. Г.В. Осипова, Л.Л. Рыбаковского. М.: Экон-Информ, 2009. 339 с. ISBN 978-5-9506-0413-3
10. Демографическое настоящее и будущее России: монография / В.Н. Архангельский, А.Е. Иванова, Н.И. [и др.]; под ред. В.Ф. Колбанова, Л.Л. Рыбаковского. М.: Экон-Информ, 2012. 417 с. ISBN 978-5-9506-0884-1
11. Архангельский В.Н., Иванова А.Е., Фадеева Т.А. Воспроизводственный потенциал демографического развития России / под ред. Л.Л. Рыбаковского. М.: Экон-Информ, 2022. 165 с. ISBN 978-5-907427-72-3

12. Рыбаковский О.Л., Таюнова О.А. Демографическая динамика регионов России и её компоненты в 1959–2017 гг. // Народонаселение. 2019. Том 22. № 1. С. 4–20. <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00001> EDN MPTHVQ

13. Рыбаковский О.Л., Фадеева Т.А. Депопуляция в регионах России к началу 2020 года // Народонаселение. 2020. Том 23. № 3. С. 119–129. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.3.11> EDN PPKYBP

Информация об авторах:

Леонид Леонидович Рыбаковский – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, Институт демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (SPIN-код: 7149-2499) (РИНЦ Author ID: 71691)

Тамара Андреевна Фадеева – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (SPIN-код: 4296-4012) (РИНЦ Author ID: 854710)

Заявленный вклад авторов:

Вклад авторов: авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликтов интересов.

Автор, ответственный за переписку – Леонид Леонидович Рыбаковский.

Статья поступила в редакцию 13.03.2024; одобрена после рецензирования 18.05.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

1. Karaulov A. Russkij ad. In 2 Vol. Moscow: Argumenty nedeli; 2012. 512 p. ISBN 978-5-280-03739-7 (In Russ.)
2. Rogachev S.V. Vybory al'ternativ: riski i mify. Moscow: ISPR RAS; 2012. 335 p. ISBN 978-5-7556-0473-4 (In Russ.)
3. Rybakovskij L.L. 20 let depopulyacii v Rossii. Moscow: Ekon-Inform; 2014. 231 p. ISBN 978-5-9506-1114-8 (In Russ.)
4. Karelova G.N., Rybakovskij L.L. (eds.) Stabilizaciya chislennosti naseleniya Rossii (vozmozhnosti i napravleniya demograficheskoj politiki). Moscow: Center for Social Forecasting and Marketing; 2001. 262 p. (In Russ.)
5. Ryazancev S.V. (ed.) Demographic situation in Russia: new challenges and ways of optimization. National demographic report. Moscow: Ekon-Inform; 2019. 79 p. ISBN 978-5-907057-98-2 (In Russ.)
6. Ryazancev S.V. (ed.) Demograficheskoe razvitie Rossii: tendencii, prognozy, mery. National demographic report. Moscow: Ob"edinennaya redakciya LLC; 2020. 156 p. ISBN 978-5-93856-292-9 <https://doi.org/10.25629/HC.2020.13.01> (In Russ.)
7. Arkhangel'skiy V.N. Assistance to families with children in Russia: an assessment of demographic efficiency. *Sociologicheskie issledovaniya=Sociological studies*. 2015;(3(371)):56-64. (In Russ.)
8. Arkhangel'skiy V.N. Transformation of fertility indicators in the real generations of Russian women. *Narodonaselenie=Population*. 2014;(3(65)):26-41. (In Russ.)
9. Osipov G.V., Rybakovskij L.L. (eds.) Demograficheskoe razvitie Rossii v pervoj chetverti XXI veka. Moscow: Ekon-Inform; 2009. 339 p. ISBN 978-5-9506-0413-3 (In Russ.)
10. Kolbanov V.F., Rybakovskij L.L. (eds.), Arhangel'skiy V.N., et al. Demograficheskoe nastoyashchee i budushchee Rossii: monograf. Moscow: Ekon-Inform; 2012. 417 p. ISBN 978-5-9506-0884-1 (In Russ.)
11. Arkhangel'skiy V.N., Ivanova A.E., Fadeeva T.A. Vosproizvodstvennyj potencial demograficheskogo razvitiya Rossii. Moscow: Ekon-Inform; 2022. 165 p. ISBN 978-5-907427-72-3 (In Russ.)
12. Rybakovsky O.L., Tayunova O.A. Population dynamics of Russian regions and its components in 1959–2017. *Narodonaselenie=Population*. 2019;22(1):4-20. <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00001> (In Russ.)
13. Rybakovsky O.L., Fadeeva T.A. Depopulation in the regions of Russia by the beginning of 2020. *Narodonaselenie=Population*. 2020;23(3):119-129. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.3.11> (In Russ.)

Information about the authors:

Leonid L. Rybakovskij – Doctor of Economics, Professor, Chief Research Worker, Institute for Demographic Research – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the RAS (SPIN-code: 7149-2499) (РИНЦ Author ID: 71691)

Tamara A. Fadeeva – PhD in Economics, Leading Researcher, the Institute for Demographic Research – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the RAS (SPIN-code: 4296-4012) (РИНЦ Author ID: 854710)

Authors' declared contributions:

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflict of interest.

The author responsible for the correspondence is Leonid L. Rybakovskij.

The article was submitted 13.03.2024; approved after reviewing 18.05.2024; accepted for publication 09.06.2024.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



Оригинальная статья

УДК 316

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_11_282_290

EDN TRVCHP

Отношение наёмных работников к основному и дополнительному образованию (на примере Республики Татарстан)

Екатерина Александровна Алексеева

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия
(e.alekseeva1808@gmail.com), (<https://orcid.org/0009-0003-5959-8721>)

Аннотация

Статья посвящена отношению к образованию современного трудоспособного человека. В настоящее время на рынке труда наблюдается парадоксальная ситуация – с одной стороны, присутствует сильнейшая нехватка персонала, а с другой стороны – возрастают требования работодателей к уровню подготовки и компетенциям работников. В связи с этим встаёт вопрос ценности и значимости образования для работников различных социально-демографических характеристик. На основании анкетного опроса работников разных сфер деятельности Республики Татарстан (n=1271) и глубинного интервью (n=17), а также вторичного анализа данных всероссийских опросов, проведённых ВЦИОМ на тему данной работы, было рассмотрено значение как основного, так и дополнительного образования для работников различных социально-демографических характеристик (пол, возраст, уровень образования и должности) и занятых в разных сферах деятельности – от работников промышленности до собственников бизнеса. На основании полученных данных выявлено, что основное высшее образование в большей степени ценят представители старшего возраста, уделяя внимание не только его фактическому наличию, но и качеству. Частота получения дополнительного образования и планы на обучение в дальнейшем не имеют существенной связи с возрастом респондентов и в большей степени зависят от сферы деятельности и должности опрашиваемых. Наибольшую готовность к дополнительному образованию демонстрируют собственники бизнеса. Среди наёмных работников планируют в ближайших год получать дополнительное образование чаще всего работники образования, представители бюджетной сферы и сферы информационных технологий, а реже всего о планах на получение дополнительного образования говорили работники сферы промышленности и сферы торговли.

Ключевые слова: образование взрослых, дополнительное образование, образование наёмных работников, ценность образования, непрерывное образование, человеческий капитал, трудовая стратегия, наёмные работники, рынок труда

Для цитирования: Алексеева Е.А. Отношение наёмных работников к основному и дополнительному образованию (на примере Республики Татарстан) // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 282–290. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_11_282_290
EDN TRVCHP



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_11_282_290

The Attitude of Employees to Basic and Additional Education (on the Example of the Republic of Tatarstan)

Ekaterina A. Alekseeva

Kazan Federal University, Kazan, Russia
(e.alekseeva1808@gmail.com), (<https://orcid.org/0009-0003-5959-8721>)

Abstract

The article is devoted to the meaning and role of education for the work activity of a modern person. Currently, there is a paradoxical situation in the labor market – on the one hand, there is a severe shortage of personnel, and on the other hand, employers' demands for the level of training and competencies of employees are increasing. In this regard, the question of the value and significance of education for workers of various socio-demographic characteristics arises. Based on a questionnaire survey of workers in various fields of activity in the Republic of Tatarstan (n=1271) and in-depth interviews (n=17), as well as secondary analysis of data from all-Russian surveys conducted by VTSIOM on the topic of this work, the importance of both basic and additional education for workers was considered of different ages and different fields of activity – from industrial workers to business owners. Based on the data obtained, it was revealed that basic higher education is more valued by older people, paying attention not only to its actual availability, but also to the quality of receipt. The frequency of receiving additional education and plans for further training does not have a significant connection with the age of the respondents, and largely depends on the field of activity and position of the respondents. Business owners demonstrate the greatest readiness for additional education. Among hired workers, those most likely to plan to receive additional education in the coming year are education workers, representatives of the public sector and the information technology sector, and workers in industry and trade are the least likely to talk about plans to receive additional education.

Keywords: adult education, additional education, employee education, value of education, attitude to education, lifelong learning, human capital, labor strategy, employees, labor market

For citation: Alekseeva E.A. The Attitude of Employees to Basic and Additional Education (on the Example of the Republic of Tatarstan). *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):282–290. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_11_282_290 (In Russ.)

Введение

На сегодняшний день на рынке труда наблюдается парадоксальная ситуация. С одной стороны, нехватка персонала, настоящий кадровый голод проникли практически во все сферы экономики и по данным института экономической политики Е.Т. Гайдара достигли своего максимума за последние 30 лет. Об этом свидетельствует опрос, проведённый в III квартале 2023 года, согласно которому 42% руководителей сообщили о нехватке сотрудников¹. Схожие данные даёт Мониторинг предприятий², который на регулярной основе проводит Банк России и согласно которому в III квартале 2023 г. проблема нехватки персонала усилилась по сравнению с предыдущим кварталом как в целом по экономике, так и во всех основных отраслях. Нехватка работников в III квартале 2023 г. обновила локальный минимум с I квартала 2020 года, наиболее остро дефицит кадров продолжают испытывать предприятия обрабатывающих производств, промышленность, сельское хозяйство.

С другой стороны, несмотря на все сложности рынка труда, работодатели не спешат брать «всех подряд» и готовы тратить время и предлагать более выгодные условия, лишь бы найти «того самого», компетенции которого будут соответствовать необходимым требованиям. Основная причина такой «разборчивости» – вступившая в свои права цифровизация, которая подтолкнула российскую экономику и, в частности, промышленность к серьёзной модернизации. Современное производство – это высокотехнологичные предприятия по изготовлению электромобилей, атомных ледоколов или среднемагистральных пассажирских самолётов. Повышение требований к профессиональным навыкам работников промышленности – особенность не только российской экономики, общие глобальные тренды ставят в схожие условия работодателей разных стран, больших и малых городов, всех, кто пытается выжить и развить свой бизнес, подчиняясь требованиям сегодняшних реалий [1].

Работники современных промышленных предприятий – это квалифицированные кадры, обладающие, с одной стороны, необходимыми теоретическими знаниями, а с другой – способные эти знания применять и гибко реагировать на изменения. Кажется, что сам рынок труда со стремительным развитием технологий и сокра-

щением жизненного цикла профессий привёл к концепции непрерывного обучения или обучения в течение всей жизни (LifeLong Learning). Не случайно 76% опрошенных, принявших участие в совместном исследовании hh.ru и консалтинговой компании «Яков и партнёры», считают, что непрерывное обучение будет одним из трендов на рынке труда вплоть до 2030 года³.

Уровень образования и профессиональные навыки – один из основных социальных ресурсов индивида, обеспечивающих ему конкурентное преимущество на рынке труда [2]. Ключевое значение в теоретическом обосновании роли образования в трудовой деятельности занимает теория человеческого капитала. Ведущие исследователи, преимущественно экономисты, рассматривали новые знания и навыки, получаемые работником, как источник и некий гарант повышения производительности и прибыльности компании наряду с таким физическим капиталом, как оборудование и инструменты [3–7]. В частности, В.В. Радаев определяет человеческий капитал, как «... совокупность накопленных профессиональных знаний, умений и навыков, получаемых в процессе образования и повышения квалификации, которые впоследствии могут приносить доход в виде заработной платы, процента или прибыли.» [5, с. 353].

В современных реалиях отношение к образованию не так однозначно. С одной стороны, современные исследователи-социологи считают, что среди основных качеств современного человека постмодернистской реальности высокую ценность имеет образование, научные знания и понимание важности именно сертифицированного обучения наряду со способностью к долгосрочному планированию, открытостью к инновациям и изменениям и отсутствие страха перемен [8, с. 103]. По мнению исследователей, указанные характеристики современной личности особенно важны в обществе риска, которое характеризуется неопределённостью и двойственностью, когда происходящие события и явления имеют непредсказуемые последствия [8; 9]. С другой стороны, модернизация в трансформирующемся обществе порождает инвестиционный риск, который заключается в том, что отсутствуют какие-либо гарантии, что накопленный в результате образования человеческий капитал индивид сможет конвертировать в экономический, социальный или иной капитал [10, с. 26]. Образование и опыт работника превратились из ресурсов в обязанность, которые должны быть априори, но их наличие не может выступать гарантом получения каких-ли-

¹ Уровень кадрового голода в промышленности установил новый рекорд // rbc.ru: [сайт]. 03.08.2023. URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/08/2023/64ca54369a7947ee430b0975?ysclid=lnu98vxiwi80411263> (дата обращения: 11.11.2023).

² Мониторинг предприятий. № 10. Октябрь 2023. Информационно-аналитический комментарий // cbr.ru: [сайт]. 19.10.2023. URL: <https://cbr.ru/collection/collection/file/46496/1023.pdf> (дата обращения: 11.11.2023).

³ Россияне заинтересовались инвестициями в себя. Мониторинг рынка труда // kommersant.ru: [сайт]. 17.10.2023. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6281417?ysclid=lot68jgk2e119673002> (дата обращения: 11.11.2023).

бо благ: «...опыт и знания превращаются в обязательства так же легко, как они стали активом...» [11, с. 83]

Одновременно с этим институту образования, в особенности, системе высшего образования, в силу устоявшихся традиций сложной иерархической структуры требовалось больше времени на адаптацию к происходящим изменениям, тогда как рынок труда, в особенности его коммерческий сектор, предлагал соискателям достаточные возможности для финансовой и карьерной самореализации без привязки к уровню образования. В результате в определённый промежуток времени значимость высшего образования начала снижаться. Однако происходящее в последние годы перераспределение сил между мелким, средним бизнесом и крупным, в том числе высокотехнологичным бизнесом, включающим государственный сектор в пользу последних, как в части финансовых и карьерных возможностей, так и в части относительной стабильности привело к значительному вниманию со стороны соискателей в сторону крупного бизнеса. Индустрия 4.0, с подачи которой в мире происходят масштабные изменения, прямо или косвенно влияющая на все политические и экономические системы, заставляет заострить вектор внимания на высшей школе и рынке труда как на источниках профессиональных кадров с требуемыми компетенциями [12; 13].

Как следствие, к системе образования предъявляются достаточно высокие требования в части соответствия уровня подготовки выпускников требованиям рынка труда. С этой целью вузы налаживают связи с работодателями, открывают прикладные лаборатории, большой выбор специальностей идёт по выбору студента, учитывая индивидуальные предпочтения. В настоящий момент система образования в целом направлена не только на создание наиболее полного соответствия спросу на рынке труда и получение качественного базового образования, но и на обеспечение возможности человека быть востребованным в профессионально-трудовых отношениях на протяжении всей его трудовой деятельности, то есть на образование и повышение квалификации взрослого населения [14–16]. Однако, несоответствие системы образования и рынка труда остаётся, среди основных проблем – отсутствующий вектор развития общества и, как следствие, непредсказуемые изменения запросов рынка труда [17].

Учитывая всю противоречивость отношений рынка труда и системы образования, **целью** нашей статьи является выявление закономерностей в отношении к образованию наёмных работников, занятых в разных сферах деятельности

и имеющих различные социально-демографические характеристики. В этой связи **объект** исследования – имеющееся у работников основное или дополнительное образование, а **предмет** исследования – зависимости имеющегося образования от социально-демографических характеристик работников. **Гипотеза** нашего исследования заключается в том, что работники разных сфер деятельности имеют схожее отношение к основному и дополнительному образованию. Мы подразумеваем, что отношение к образованию зависит, в первую очередь, от возраста и занимаемой должности и не зависит от той сферы деятельности, в которой работает человек.

Методы и данные

Эмпирическую базу для данной статьи составили анкетный опрос, проведённый с мая по ноябрь 2023 года среди населения трудоспособного возраста Республики Татарстан (n=1271), и глубинное полуструктурированное интервью с той же категорией трудоспособного населения (n=17), а также вторичный анализ данных всероссийских телефонных опросов ВЦИОМ, проводимых на тему образования не ранее 2019 года.

Для максимальной представленности респондентов различных сфер занятости выборочная совокупность собиралась одновременно двумя способами: методом снежного кома и методом гнездовой выборки в пределах организации. В выборку попали девять организаций малого и среднего бизнеса, относящиеся к таким сферам как производство промышленного оборудования, производство транспорта, лёгкая промышленность, целлюлозно-бумажное производство, а также торговое предприятие и компания, занимающаяся информационными разработками. Подавляющее большинство респондентов участвовало в анкетировании через онлайн-опрос с использованием google форм. Небольшой части респондентов, которая не имела технической возможности пройти онлайн-опрос, было предложено заполнить анкеты в бумажном виде. Всего в исследовании участвовал 1271 человек, из которых 354 ответа получены методом снежного кома, 917 – представители организаций; 97 анкет было представлено на бумажном носителе, остальные 1174 поступили в электронном виде.

Выборочная совокупность имеет следующие характеристики: по формату занятости и сфере деятельности из общего числа опрошенных 2,9% респондентов не работают в настоящее время (находятся в поиске или ведут домашнее хозяйство); 4,8% работают не по найму (имеют свой бизнес, являются ИП или самозанятым), остальные 92,3% опрошенных работают по найму, в том числе

43,7% от общего числа опрошенных работают в производственных компаниях, 34,3% работают в сфере торговли и услуг в коммерческом секторе, по 4,8% работают в сфере образования и в сфере информационных технологий, 4,7% в государственном секторе. Из числа опрошенных 20,1% являются руководителями, 52% – специалистами, 24,7% – рабочими. Высшее образование имеет 61,4% опрошенных, среднее или средне-специальное – 33,4%, неоконченное высшее или являются студентами – 4,8% респондентов. Социально-демографические характеристики выборочной совокупности: по гендерному признаку – мужчин 39%, женщин 61%; по возрастному составу: молодёжь до 35 лет – 35,6%; средний возраст от 36 до 49 лет – 50%; старше 50 лет – 14,3%.

Полученные данные обработаны при помощи пакета SPSS. Для выявления значимых связей использован статистический критерий хи-квадрат Пирсона (χ^2). При оценке результатов разница между переменными считается значимой при статистической значимости меньше 0,05 ($p < 0,05$).

Результаты исследования

По данным всероссийского опроса общественного мнения, проведённого ВЦИОМ в январе 2023 года о том, как россияне воспринимают праздник 25 января, и о влиянии образования на будущее выпускников⁴, больше половины (51%) опрошенных не согласны с утверждением, что без высшего образования можно сделать успешную карьеру и его значимость сильно преувеличена. Тогда как всего четыре года назад в 2019 году «не согласных» с данным утверждением было всего 30%, что являлось минимальным значением с 2008 года, тогда как в настоящее время мы видим максимум за тот же период. Молодёжь в меньшей степени разделяет значимость образования (37% в возрасте от 18 до 24 лет; 44% в возрасте от 25 до 35 лет), с возрастом по мере получения жизненного и профессионального опыта значимость высшего образования увеличивается: 56% опрошенных в возрасте 45–59 лет признают значимость высшего образования.

По данным опроса трудоспособного населения Республики Татарстан почти каждый второй опрошенный (49,3%) назвал образование в числе основных трёх факторов, которые положительно повлияли на его трудовую деятельность. Причём «образование» – наиболее распространённый выбор респондентов, так ответило 49,3% опрошенных. На втором месте был назван «характер» (48,5%), а на третьем месте – «наличие необходимых материальных ресурсов» (37,5%).

⁴ Высшее образование: неожиданный ренессанс // wciom.ru: [сайт]. 25.01.2023. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vysshee-obrazovanie-neozhidanniy-rensans> (дата обращения: 11.11.2023).

Среди факторов, отсутствие которых негативно сказалось на всей трудовой деятельности, тоже было названо «образование», но это третий по популярности ответ, так ответил каждый четвёртый или 24,3% опрошенных. Чуть больше опрошенных причины своих неудач видят в недостаточных социальных связях (24,7%), а наиболее распространённый ответ: «отсутствие материальных ресурсов» – так ответило больше половины опрошенных (56,3%).

Несмотря на признание образования, достаточно важным ресурсом для достижения целей трудовой деятельности меньше половины опрошенных (43,6%) считает, что базовое образование – это «самое главное и основное для успешной трудовой деятельности», ещё треть (32,8%) отметили, что образование «оказало незначительное влияние на их трудовую деятельность», оставшиеся (21,3%) признались, что «образование никак не повлияло на их трудовую деятельность». Несмотря на некую спорность значения высшего образования, большинство опрошенных признают его необходимость: «Сейчас есть тенденция на то, что образование – это не важно и люди без образования как-то пытаются реализоваться... но я всё равно отучилась» (женщина, 25 лет, контролер ОТК). Значимость образования в большей степени важна для работников сферы образования и представителей государственного сектора (72,1% и 70%, соответственно), в меньшей степени – для неработающих и для работников сферы торговли (12% и 32%, соответственно).

Связь значимости образования и возраста респондентов имеют схожие результаты как в Республике Татарстан, так и в общероссийском опросе ВЦИОМ. Значимость основного образования в большей степени ценят респонденты старшего возраста, среди опрошенных в возрасте от 50 до 59 лет таких 57,8%, а старше 60 лет – 50% ($\chi^2 = 39,254$, при $p < 0,001$) (рисунок 1). Данные иллюстрируют результаты качественного исследования: «Всё, что у меня есть, всё безусловно, благодаря образованию. Оно-то и является базисом всего». (мужчина, 50 лет, инженер), «...в какой-то момент не все, но многие, наверное, приходят к тому, что вот изначально образование много даёт» (женщина, 31 год, ведущий контролёр ОТК).

По данным ВЦИОМ 9 из 10 россиян уверены, что для карьерного роста «необходимо регулярно повышать свою квалификацию, непрерывно заниматься обучением⁵, несмотря на это лишь половина из опрошенных проходила профессиональную переподготовку, курсы или тренинги после завершения основного образования.

⁵ Обучение длиною в жизнь // wciom.ru: [сайт]. 30.08.2023. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obuchenie-dliu-zhizni> (дата обращения: 13.11.2023).

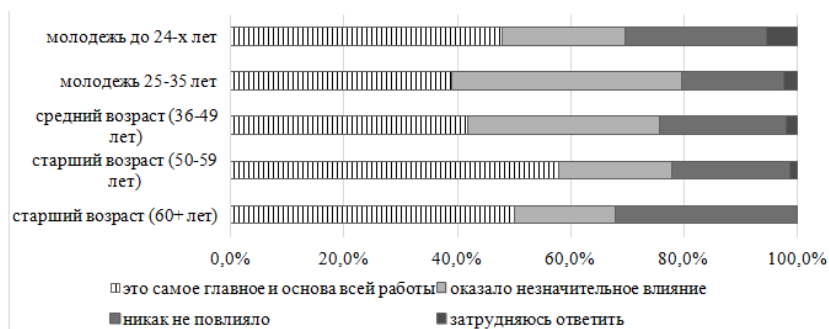


Рисунок 1. Оценка степени влияния основного образования на трудовую деятельность (в % от числа ответивших)

Figure 1. Assessment of the Degree of Influence of Basic Education on Work (in % of the Number of Respondents)

Источник: данные авторского социологического исследования.
 Результат: значимый ($\chi^2 = 21,378$, при $p = 0,019$).

Данные анкетного опроса трудоспособного населения Республики Татарстан схожи с общероссийскими: 87,8% опрошенных согласны с утверждением, что «систематическое обучение необходимо для успешной трудовой деятельности», и в то же время меньше половины (47,2%) проходили какое-либо дополнительное образование за последний год. Положительный ответ относительно планов на дополнительное образование в ближайший год дали 61,8% респондентов.

По данным всероссийского опроса, чаще всего дополнительное образование получают представители среднего возраста 35–44 года (53%) и молодежь 25–34 года (52%). В опросе Республики Татарстан несколько отличается инструментарий, и за прошедший год дополнительное профессиональное образование, курсы или тренинги

проходили чаще всего молодые люди до 24-х лет (68,5%), с увеличением возраста респондентов доля положительных ответов уменьшается, но остаётся значительной и среди тех, кто старше 60 лет: среди них треть (32,1%) проходила дополнительное обучение за прошедший год.

Наибольшая доля тех, кто получил дополнительное профессиональное образование за прошедший год, среди таких категорий работников как индивидуальные предприниматели и самозанятые (73,9%), работники сферы образования (63,9%) и сферы информационных технологий (60,7%) Меньше всего тех, кто проходил обучение за прошедший год, среди работников производственных компаний (34,9%), собственников бизнеса (46,7%) и работников торговли (48,2%) (рисунок 2).

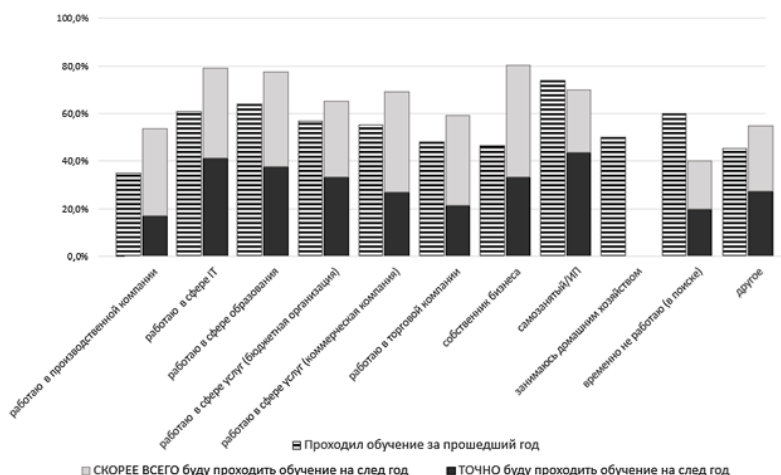


Рисунок 2. Отношение к дополнительному образованию работников разных сфер деятельности
Figure 2. Attitude to Additional Education of Employees in Various Fields of Activity

Источник: данные авторского социологического исследования.
 Результат: значимый (обучение за прошедший год $\chi^2 = 73,051$, при $p < 0,001$; планируемое обучение $\chi^2 = 106,216$, при $p < 0,001$).

Получать дополнительное образование в ближайший год «точно» планирует каждый четвёртый опрошенный (24,5%), ещё треть (37,3%) сказали, что «скорее всего» будут получать новые знания в ближайший год. Наибольшее число тех, кто высказал намерение в обучении, среди молодых людей в возрасте от 25 до 35 лет (71,2%), почти столько же настроенных на обучение среди более юной молодёжи до 24 лет (69,5%). С возрастом доля тех, кто планирует обучение, уменьшается, однако остаётся значимой, и более трети (39,3%) из опрошенных старше 60 лет высказали намерение обучаться в ближайший год.

Среди категорий работников планы на обучение чаще всего озвучивали собственники бизнеса (80%), чуть меньше – работники сферы информационных технологий (78,7%) и работники образования (77%) (рисунок 2), то есть те сферы деятельности, где от сотрудников требуется наиболее гибко реагировать на происходящие изменения: «В основном идёшь (на обучение) тогда, когда понимаешь, что какую-то задачу рабочую не решаешь, не можешь решить... в общем, ну если говорить, я обычно иду под задачу или под проблему, то есть если я понимаю, что я не справляюсь, я не знаю, как спросить у людей, которые знают» (женщина, 49 лет, руководитель учебного центра).

Отношение к дополнительному образованию имеет связь с должностью респондентов. Больше половины (60,4%) руководителей прошли дополнительное обучение за прошедший год, среди специалистов таких ровно половина (50,2%), а среди респондентов, занимающих рабочие должности, аналогичный ответ дали меньше трети опрошенных (27,7%) ($\chi^2=74,048$, при $p<0,001$). Соотношение планов на дальнейшее образование и должности респондентов примерно такое же: получить дополнительное образование планируют 74,6% руководителей, 65,5% специалистов и 43,9% рабочих ($\chi^2=76,702$, при $p<0,001$).

Если предыдущий вопрос затрагивал сферу планов и желаний респондентов в части получения дополнительного образования, то следующий вопрос был направлен на выявление готовности к обучению, а именно к определённым затратам, неизбежно связанным с обучением. Для этого было предложено отметить, готов ли человек тратить на обучение свободное время и готов ли платить за обучение деньги. Примерно треть опрошенных (34,1%) готовы обучаться в своё личное, свободное от работы время, ещё четверть (26,7%) респондентов готовы тратить не только временные, но и финансовые ресурсы, в то же время ещё примерно треть опрошенных

(29,9%) не готовы тратить на обучение ни время, ни деньги, небольшая часть опрошенных (7%) согласны платить за обучение деньги, но не согласны жертвовать собственным свободным временем.

Интересным представлялось выявление взаимосвязи ответов на данный вопрос с социально-демографическими характеристиками респондентов. Готовность к обучению не имеет значимой взаимосвязи с полом респондентов и имеет незначительную взаимосвязь с возрастом респондентов. Так, лишь небольшая часть (16,4%) молодых людей в возрасте до 24 лет не готовы вкладывать в обучение ни свои деньги, ни свое время и воспринимают потраченное время, как напрасную жертву: «...жертвовать своим временем, которое я могла потратить на свою семью, на своих детей, я не готова.» (женщина, 38 лет, комплектовщик). С возрастом число «не готовых» к обучению планомерно возрастает и достигает 50% среди респондентов старшего возраста ($\chi^2=32,432$, при $p=0,039$). Готовность к затратам, связанным с дополнительным образованием, имеет связь с должностью респондентов: среди руководителей «не готов» к затратам собственных ресурсов каждый пятый (18,1%), а среди рабочих – каждый второй (49,7%) ($\chi^2 = 65,612$, при $p<0,001$).

Примечательно, что ответ на вопрос о готовности к материальным затратам на обучение имеет незначительную взаимосвязь с потребительским статусом. Так, среди наиболее нуждающихся 4,1% готовы платить собственные средства за обучение, а ещё 19,6% готовы тратить не только финансовые ресурсы, но и временные. Среди наиболее состоятельных готовы платить за новые знания 9,9% опрошенных, а ещё 32,8% готовы не только к финансовым, но и к временным затратам ($\chi^2=38,917$, при $p=0,001$).

Наиболее явно выражена связь готовности к обучению и сферы занятости респондентов. Наибольшая доля (66,7%) тех, кто готов к обучению и в свободное время, и за счёт собственных средств, среди собственников бизнеса, к тому же среди данной категории самая большая доля тех, кто готов обучаться за счёт собственных средств (20,5%). Обучаться в свободное от работы время чаще всего готовы работники сферы информационных технологий (56,4%) и сферы образования (44,3%). Наименьшую готовность к дополнительному образованию выразили работники сферы услуг (34,7%), производственных компаний (34,1%) и работники торговли (33,9%) (рисунок 3).



Рисунок 3. Готовность к дополнительному образованию работников разных сфер деятельности
Figure 3. Readiness for Additional Education of Employees in Various Fields of Activity

Источник: данные авторского социологического исследования.
Результат: значимый ($\chi^2 = 123,815$, при $p < 0,001$).

Выводы

Таким образом, проанализировав полученные данные, можно утверждать, что наша гипотеза подтвердилась лишь частично. Несмотря на то, что образование, как основное базовое, так и дополнительное, имеет достаточно весомое значение для трудовой деятельности практически всех социально-демографических слоёв работников, есть значительные особенности. Основное образование работники старшего возраста ценят прежде всего за его фундаментальность, качество полученных знаний, молодёжь формально уделяет внимание диплому, престижу учебного заведения. В большей степени образование ценят в таких отраслях, где его наличие является обязательным, а от качества и престижа зависит профессиональный и карьерный рост, это, в первую очередь, система образования и государственный сектор.

Отношение к дополнительному образованию, в отличие от базового, вызвано новыми задачами, не удовлетворёнными профессиональными потребностями и не решёнными вопросами. Как яркий пример – отношение к дополнительному образованию собственников бизнеса – только половина из них получали какое-либо образование за прошедший год, однако 8 из 10 опрошенных запланировали обучение на ближайший год, это категория трудоспособного населения, которая демонстрирует наибольший рост по данному показателю, причём намерения подтверждаются готовностью инвестировать в это собственные ресурсы. Традиционно наиболее часто обновляют свои знания представители

технологичных профессий и работники умственного труда – представители сферы информационных технологий и педагоги. Примечательно, что планы получить дополнительное образование у данных категорий работников совпадают с готовностью вкладывать в образование время и деньги.

Проведённое нами исследование позволяет с некой долей условности утверждать, что отношение к основному образованию в основном зависит от демографических факторов, таких как пол и возраст, а значимость и ценность дополнительного образования определяются в большей степени социальными характеристиками респондентов – должностью и сферой деятельности и практически не зависят от пола и возраста.

К ограничению настоящей работы можно отнести недостаточную корректность соотнесения сделанных выводов на всю генеральную совокупность российских граждан или даже рабочей силы Республики Татарстан ввиду недостаточной представленности всех категорий трудоспособного населения. Допустимо предположить, что при более детальном исследовании внутри каждой рассматриваемой сферы деятельности будут наблюдаться значимые дифференциации. Однако, полученные в ходе настоящего исследования результаты значительно приближают к пониманию значения как основного, так и дополнительного образования для трудовой стратегии современного человека, занятого в разных сферах деятельности.

Список литературы

1. Goulart V.G., Liboni L.B., Cezarino L.O. Balancing skills in the digital transformation era: The future of jobs and the role of higher education // *Industry and Higher Education*. 2022. Vol. 36. No. 2. P. 118–127. <https://doi.org/10.1177/09504222211029796>
2. Сорокин Н.С. Социальные ресурсы наёмных работников в реализации трудовых интересов в государственном и негосударственном секторах занятости // *Вопросы управления*. 2019. № 3(58). С. 226–235. <https://doi.org/10.22394/2304-3369-2019-3-226-235> EDN TVYQWQ
3. Булина А.О., Мозговая К.А., Пахнин М.А. Человеческий капитал в теории экономического роста: классические модели и новые подходы // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика*. 2020. № 2. С. 163–188. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2020.201> EDN ZRXGJD
4. Как учатся взрослые: факторы выбора образовательных программ / И.А. Коршунов, А.М. Тюнин, Н.Н. Ширкова, М.С. Мирошников, О.А. Фролова // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021. № 2(162). С. 286–314. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1627> EDN GSTTOJ
5. Федоров Н.Ю. Категория человеческого капитала в социологической VS экономической теории // *Социология*. 2022. № 1. С. 352–359. EDN COBFJW
6. Spirina A.S. Labor resources as a human capital component (results of sociological research in the border Region of Russia) // *Социальная интеграция и развитие этнокультур в евразийском пространстве*. 2022. Vol. 1. No. 11. P. 259–266. EDN ZTDXST
7. Алмакаева А.М., Волченко О.В. Динамика социального капитала в России // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2018. № 4(146). С. 273–292. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.13> EDN XZPHPN
8. Ядова М.А. Концепция «современной личности» и ее трактовки // *Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11. Социология: Реферативный журнал*. 2020. № 4. С. 101–106. <https://doi.org/10.31249/rsoc/2020.04.07> EDN DTQYCN
9. Яницкий О.Н. Социология риска: ключевые идеи // *Мир России. Социология. Этнология*. 2003. Том 12. № 1. С. 3–35. EDN CQTRBS
10. Лоскутова И.М. Образовательное пространство в обществе риска. М.: Издательство «Прометей», 2011. 253 с. ISBN 978-5-7042-2270-5 EDN RAZHUP
11. Бауман З. Индивидуализированное общество / пер в англ. под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2005. 390 с. ISBN 5-98704-075-2
12. Дудин М.Н., Шкодинский С.В., Вашаломидзе Е.В. Цифровая экономика: новые вызовы и возможности для рынка труда и высшего образования в России // *Экономика труда*. 2021. Том 8. № 10. С. 1089–1104. <https://doi.org/10.18334/et.8.10.113576> EDN ESABQT
13. Lauder H., Mayhew K. Higher education and the labour market: an introduction // *Oxford review of education*. 2020. Vol. 46. No. 1. P. 1–9. <https://doi.org/10.1080/03054985.2019.1699714>
14. Разумова Т.О., Телешова И.Г. Трансформация системы высшего образования: вызовы и перспективы // *Уровень жизни населения регионов России*. 2023. Том 19. № 3. С. 338–349. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_338_349 EDN GGKNRO
15. Eflova M.Y, Shamsutdinova I.I, Maximova O.A. Transforming the status and role of the teacher at the institute of higher education in the digital educational environment // *Conhecimento and diversidade*. 2023. Vol. 15. Is. 37. P. 162–170. <https://doi.org/10.18316/rcd.v15i37.10944>
16. Бондаренко Н.В. Непрерывное образование взрослого населения в России: вовлеченность, источники финансирования и основные эффекты от участия. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. 32 с. ISBN 978-5-906737-62-5
17. Пронина Е.И. Образование и рынок труда // *Социологические исследования*. 2023. № 7. С. 158–161. <https://doi.org/10.31857/S013216250026595-7> EDN ADYWTC

Информация об авторе:

Екатерина Александровна Алексеева – соискатель, Институт социально-философских наук и массовых коммуникаций, кафедра общей и этнической социологии, Казанский (Приволжский) федеральный университет (SPIN-код: 2389-0321) (РИНЦ AuthorID: 1229558)
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 01.01.2024; одобрена после рецензирования 13.04.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

1. Goulart V.G., Liboni L.B., Cezarino L.O. Balancing skills in the digital transformation era: The future of jobs and the role of higher education. *Industry and Higher Education*. 2022;36(2):118-127. <https://doi.org/10.1177/09504222211029796>
2. Sorokin N.S. Social resources of employees in the implementation of labor interests in the state and non-state employment sectors. *Voprosy upravleniya=Management Issues*. 2019;(3(58)):226-235. <https://doi.org/10.22394/2304-3369-2019-3-226-235> (In Russ.)
3. Bulina A.O., Mozgovaya K.A., Pakhnin M.A. Human capital in economic growth theory: Classical models and new approaches. *Vestnik Sankt-Petersburgskogo universiteta. Ekonomika=St Petersburg University Journal of Economic Studies*: 2020;36(2):163-188. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2020.201> (In Russ.)

4. Korshunov I.A., Tyunin A.M., Shirkova N.N., et al. How Adults Learn: Factors Influencing the Choice of Educational Programs. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ehkonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2021;(2(162)):286–314. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1627> (In Russ.)
5. Fedorov N.Yu. The category of human capital in sociological and economic theory. *Sotsiologiya=Sociology*. 2022;(1):352–359. (In Russ.)
6. Spirina A.S. Labor resources as a human capital component (results of sociological research in the border Region of Russia) *Sotsial'naya integratsiya i razvitie etnokul'tur v evraziiskom prostranstve=Social Integration and Development of Ethnic Cultures In The Eurasian Space*. 2022;1(11):259–266.
7. Almakaeva A.M., Volchenko O.V. Dynamics of Social Capital in Russia. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ehkonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal (Public Opinion Monitoring)*. 2018;(4(146)):273–292. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.13> (In Russ.)
8. Yadova M.A. The concept of "modern personality" and its interpretations. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Ser. 11, Sotsiologiya=Social Sciences and Humanities. Domestic and Foreign Literature. Series 11: Sociology*. 2020;(4):101–106. <https://doi.org/10.31249/rsoc/2020.04.07> (In Russ.)
9. Yanitskiy O.N. Sociology of risk: key ideas. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Ehtnologiya=Universe of Russia. Sociology. Ethnology*. 2003;(1):3–35. <https://doi.org/10.1080/03054985.2019.1699714> (In Russ.)
10. Loskutova I.M. *Obrazovatel'noe prostranstvo v obshchestve riska*. Moscow: Prometheus Publishing House; 2011. 253 p. ISBN 978-5-7042-2270-5 (In Russ.)
11. Bauman Z. *The Individualized Society*. Transl. by V. L. Inozemcev (ed.). Moscow: Publishing House Logos; 2005. 390 p. ISBN 5-98704-075-2 (In Russ.)
12. Dudin M.N., Shkodinsky S.V., Vashalomidze E.V. Digital economy: new challenges and opportunities for the labor market and higher education in Russia. *Ehkonomika Truda=Russian Journal of Labor Economics*. 2021;8(10):1089–1104. <https://doi.org/10.18334/et.8.10.113576> (In Russ.)
13. Lauder H., Mayhew K. Higher education and the labour market: an introduction. *Oxford review of education*. 2020;46(1);1–9. <https://doi.org/10.1080/03054985.2019.1699714>
14. Razumova T.O., Teleshova I.G. Transformation of the higher education system: challenges and prospects. *Uroven' zhizni nasele-niya regionov Rossii=Living standards of the population in the regions of Russia*. 2023;19(3):338–349. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_3_338_349 (In Russ.)
15. Eflova M.Y., Shamsutdinova I.I., Maximova O.A. Transforming the Status and Role of the Teacher at the Institute of Higher Education in the Digital Educational Environment. *Conhecimento and Diversidade*. 2023;15(37):162–170. <https://doi.org/10.18316/rcd.v15i37.10944>
16. Bondarenko N.V. *Nepreryvnoe obrazovanie vzroslogo naseleniya v Rossii: вовлеченност', istochniki finansirovaniya i osnovnye ehffekty ot uchastiya*. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2018. 32 p. ISBN 978-5-906737-62-5 (In Russ.)
17. Pronina E.I. Education and labor market. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Research*. 2023;(7):158–161. <https://doi.org/10.31857/S013216250026595-7> (In Russ.)

Information about the author:

Ekaterina A. Alekseeva – the applicant, Institute of Social and Philosophical Sciences and Mass Communications, Department of General and Ethnic Sociology, Kazan Federal University (SPIN-code: 2389-0321) (РИНЦ AuthorID: 1229558)
The author declares no conflicts of interests.

The article was submitted 01.01.2024; approved after reviewing 13.04.2024; accepted for publication 09.06.2024.

ФИЛОСОФСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



Оригинальная статья

УДК 173.1

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_12_291_299

EDN YBANIИ

Развод – окно в свободу?

Олеся Николаевна Жупник

Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, Симферополь, Россия
(sociolesya@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-0936-2839>)

Аннотация

В статье предложен социально-философский анализ феномена развода как расторжения самых тесных взаимоотношений, существующих в обществе – отношений между мужем и женой, между родителями и детьми. Производится попытка критического осмысления современных общественных позиций по отношению к браку как «ограничивающим свободу узам», а к разводу, как «окну в свободу», изучения мотивов развода и поиска путей преодоления расторжения брака. Приводятся доводы в пользу брака как сообщества, защищающего внутреннюю и внешнюю свободу индивида. Указываются негативные последствия расторжения брака для супругов, детей и всего общества. Настоящее исследование проведено, исходя из сочетания социально-философского анализа и междисциплинарного подхода, с соблюдением принципов системности, развития и взаимосвязи явлений реальности. Используется сравнительно-исторический, сравнительно-сопоставительный и структурно-функциональный анализ. На основании данных авторского регионального исследования в Крыму исследуются мотивы разводов, среди которых выделяются: проблемы мировоззренческого и личностного характера, разногласие в представлениях о семейных ролях, неготовность одного из супругов к рождению ребёнка, семейно-бытовые проблемы, жилищный вопрос. К современным условиям адаптируется модель укрепления брака Дж. Левингера, которая заключается в увеличении привлекательности брака главным образом благодаря формированию в масс-медиа и кинематографе положительного образа и преимуществ, порождаемых устойчивостью семьи; уменьшению привлекательности альтернативных отношений («гражданский брак»); увеличению числа препятствий на пути к разводу. Выводы исследования также свидетельствуют, что восходящий тренд разводимости и нисходящий тренд брачевания представляют собой своеобразные «ножницы», резающие институт семьи.

Ключевые слова: институт семьи, брак, семья, развод, семейные ценности, социальная философия, молодая семья, ценностные ориентации

Для цитирования: Жупник О.Н. Развод – окно в свободу? // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 291–299. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_12_291_299 EDN YBANIИ



RAR (Research Article Report)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_12_291_299

Is Divorce a Window to Freedom?

Olesya N. Zhupnik

V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia
(sociolesya@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-0936-2839>)

Abstract

The article offers a socio-philosophical analysis of the phenomenon of divorce, as the severance of the closest relationships that exist in society – the relationship between husband and wife, between parents and children. An attempt is made to critically comprehend modern social positions in relation to marriage as “limiting bonds of freedom”, and to divorce as a “window to freedom”, to study the motives for divorce and to search for ways to overcome the dissolution of marriage. This study was carried out based on a combination of socio-philosophical analysis and an interdisciplinary approach in compliance with the principles of systematicity, development and interconnection of the phenomena of reality. Comparative-historical, comparative-contrastive and structural-functional analysis is used. Based on the data of the author's regional study in Crimea, the motives for divorce are investigated, among which they stand out. problems of an ideological and personal nature, disagreement in ideas about family roles, the unpreparedness of one of the spouses for the birth of a child, family and everyday problems, housing issues. J. Levinger's model of strengthening marriage is being adapted to modern conditions, which consists of increasing the attractiveness of marriage; reducing the attractiveness of alternative relationships (“civil marriage”); increasing number of obstacles on the path to divorce. The findings of the study also indicate that the upward trend in divorce rates and the downward trend in marriages represent a kind of “scissors” that curtail the institution of the family.

Keywords: family institution, marriage, family, divorce, family values, social philosophy, young family, value orientations

For citation: Zhupnik O.N Is Divorce a Window to Freedom? *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):291–299.https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_12_291_299 (In Russ.)



Введение

Сто лет тому назад английский мыслитель Гилберт Честертон, вступив в дискуссию со сторонниками развода, как способа обретения личной свободы, привел аналогию с окнами. «Нет ничего прекрасней и удивительнее окон», – пишет мыслитель, – «так как они причастны к великой тайне и парадоксу свободы и ограничения» [1, с. 13]. Но потом он задаётся вопросом, что произойдет, если дом будет состоять только из окон? Ведь неограниченное увеличение числа окон грозит исчезновением стен. Не является ли стремление к разводу логической ловушкой, в которой может оказаться каждый, кто мечтает об окнах, но забывает о доме [1]?

Показатели разводимости в России неутешительны. Актуальная статистика свидетельствует, что из десяти разводится более шести пар¹, и это без учёта так называемых гражданских браков. То есть, в соответствии с вышеуказанной аналогией с окнами, наше общество всё больше начинает состоять из окон. Более того, тренд разводимости – восходящий, о чём свидетельствует динамика разводов за последние 100 лет. В начале XX века Питирим Сорокин назвал «фантастическим» рост разводов в связи с секулярными постреволюционными реформами: в 1920 году на 1000 браков в Санкт-Петербурге приходилось 92,2 развода [2]. Сегодня же эти показатели возросли ещё в более чем пять раз. Например, по состоянию на 2017 год в том же Санкт-Петербурге на 1000 браков приходится 500 разводов².

Актуальность заявленной проблемы несомненна, так как расторжение брака – распад ядра семьи, ведет к дестабилизации института семьи как основной общественной ячейки. А это уже не только межличностная, но и социальная проблема, ведущая в том числе и к негативным демографическим последствиям. Ведь начало новой жизни зависит от того, сохранится ли брак, будут ли в нём рождаться дети, которые в будущем создадут свои семьи. О пристальном внимании государства к институту семьи свидетельствует ряд актуальных инициатив в области защиты семьи и сохранения традиционных семейных ценностей в России, в том числе провозглашение 2024 года Годом семьи³.

¹ Новости Росстата: Росстат представляет данные о естественном движении населения в ноябре 2022 года // Росстат: [сайт]. 13.01.2023. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/194853> (дата обращения: 11.03.2024).

² Количество разводов на 100 браков // Статистика по России: [сайт]. URL: <https://russia.duck.consulting/maps/98> (дата обращения: 11.03.2024).

³ Вячеслав Володин: поддержка семьи станет одним из приоритетов работы Государственной Думы в 2024 году // Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации: [сайт]. 24.11.2023. URL: <http://duma.gov.ru/news/58369/> (дата обращения: 11.03.2024).

Помимо негативного влияния развода на рождаемость [3], что несомненно связано с депопуляцией и падением уровня жизни, в поле зрения современных исследователей (Ю. Харкочен, С. Биллингслей, М. Хорнунг, Е.В. Чурилова, С.В. Захаров, Е.В. Тихомирова, А.Г. Самохвалова, С.А. Хазова, А.Б. Синельников, Т.А. Гурко, О.В. Кучмаева, Е.А. Марыганова, О.Л. Петрякова и др.) попали такие проблемные аспекты, как возрастающий тренд разводимости в разных странах [4], различия между намерениями расстаться у мужчин и женщин [5; 6], увеличение роли субъективных факторов развода, что усиливает восходящий тренд разводимости [7]; проблемах воспитания детей в полных и неполных семьях, а также в семьях с отчимом [8; 9]. Особое внимание уделяется тенденциям расставания в среде молодых семей [10].

Цель работы – социально-философская рефлексия феномена развода, попытка ответить на вопрос, является ли развод «окном в свободу»? Для достижения поставленной цели необходимо: 1) осмыслить современные общественные позиции по отношению к браку как «внешним узам», а к разводу, как «окну в свободу» 2) систематизировать и проанализировать основные мотивы, ведущие к расторжению брака 3) адаптировать модель укрепления брака Дж. Левингера к современным условиям.

Соответственно, **объектом** исследования является феномен развода, **предметом** исследования являются мотивы, ведущие к дестабилизации брачных отношений.

Настоящее исследование опирается на методы социально-философского анализа и междисциплинарного подхода с соблюдением принципов системности, развития и взаимосвязи явлений реальности. Используется сравнительно-исторический, сравнительно-сопоставительный и структурно-функциональный виды анализа.

В работе осуществлён вторичный анализ научной литературы. Систематизированы данные российских и международных исследовательских сообществ, ранее не публиковавшиеся в российском исследовательском пространстве. Используются данные регионального авторского исследования за 2022–2023 год, в рамках которого был проведён опрос молодых, в том числе, студенческих семей Крыма. Общая выборка составила 55 молодых семей, в т. ч. 30 студенческих. В числе опрошенных 50% женщин и 50% мужчин. Возрастной состав – 53% – 26–30 лет; 28% – 22–25 лет; 19% – 19–21 год. На момент опроса брак официально зарегистрирован у 76% опрошенных, у 24% официально не зарегистрирован. В контексте исследования под молодой семьёй понималась

семья, состоявшая из супругов до 30 лет, проживающих в первом зарегистрированном браке с детьми или без (но с ориентацией на деторождение). Данное исследование является продолжением цикла исследований проблем студенческих и молодых семей Крыма, проведённых в 2021–2022 году под руководством доктора социологических наук В.А. Чигрина и апробированных на Всероссийском Форуме «Студенческая семья – ресурс демографического развития» (г. Ялта, 2022 год).

Основные результаты исследования

«Бесполезно говорить о реформе, не упомянув о форме», – так в свое время критиковали движение либерализации разводного законодательства противники разводов в Европе, тем самым подчёркивая важность изучения сущности брака [1, с. 13]. То есть перед тем, как исследовать, почему люди разводятся, важно понимать: «Брак – это о чём? Зачем люди вступают в брак?»

Известный исследователь семейной проблематики, начиная с 1960-х гг., А.Г. Харчев определяет брак как «социальную форму отношений между мужем и женой, посредством которой общество упорядочивает и санкционирует их половую жизнь, и усматривает их супружеские и родительские права и обязанности» [11, с. 66]. Речь идёт не просто о случайной связи двух людей, но об устойчивой и значимой системе взаимодействий и взаимозависимостей между мужчиной и женщиной, что предполагает разделение их прав и обязанностей, а также регулируется моральными и законодательными нормами. Вступление в данные отношения начинается со взаимного добровольного согласия, о чём указывается в официальном документе о заключении государственной регистрации брака и, преимущественно, происходит перед третьим лицом, представляющим государство⁴.

Данные всероссийских исследований, в том числе авторские исследования в Крыму, свидетельствуют, что основным мотивом заключения брака среди молодых россиян является любовь и желание увековечить любовь созданием брака [12; 13; 14]. Также среди основных мотивов заключения брака студенческие и молодые семьи Крыма выделяют «желание прожить друг с другом всю жизнь», общность интересов, «быть официально не только парой, но мужем и женой», «начало взрослой осознанной жизни, в т. ч. ответственность за рождение ребёнка, «создать совместный быт» [14, с. 75]. Брак также ассоциируется у молодых людей со свободой, под которой прежде всего

подразумевается желание отделиться от родителей; поддержкой друг друга, в том числе в учёбе и материальной. Данное представление о будущем браке как о территории, свободной от родителей, можно связать с ориентацией молодёжи на сожительство (или пробный брак), с растущим разрывом поколений и ростом индивидуалистических ценностей. Также такие понятия, как свобода, любовь наполняются другим смыслом и утрачивают свое прежнее значение, когда свобода не мыслилась без ответственности, а любовь без жертвенности. Среди преимуществ заключения брака были выделены: общность интересов, эмоциональная и экономическая поддержка, разделение обязанностей в бытовых вопросах, повышение социального статуса, постоянный половой партнёр и рождение детей [14, с. 77].

Важно дополнить, что, несмотря на высокие позиции ценности семьи в сознании российской молодёжи, официальный брак всё больше утрачивает свою ценность. Теряет ценность и само свидетельство о заключении брака, несмотря на то, что такие документы как диплом об образовании, водительские права всё ещё занимают высокие позиции в иерархии документов.

Ещё 100 лет тому назад, разбивая стереотипное, в духе феминистического лобби, представление о браке, как о «внешних узах рабства», Р. Честерстон называет брак «величайшим прибежищем свободы в нашем мире» [1, с. 13]. Ведь если «кирпичики», из которых построено общество, начнут разрушаться, их место займут другие «строительные материалы». С этим утверждением нельзя не согласиться, ведь сегодня функции семьи всё больше присваивают себе не только государственные органы, бизнес, но и общественные организации, включая международные и транснациональные корпорации. Объяснение этому следующее: ослабив роль семьи, свободу человека можно больше контролировать. И наоборот, если в традиционном обществе государство состоит из крепких семей, являясь их производной, то в определённой мере именно семьи контролируют государство, а не наоборот. Соответственно, сохранившийся брак, крепкая семья – это гарантия защиты свободы человека.

Кроме внешней защиты свободы человека, брак, по мнению мыслителя, это ещё и о внутренней свободе «быть верным своему слову». То есть брак является делом чести: «Дал слово – держи!». Причём, это не просто о браке и разводе, это о человеке, продолжает мыслитель. А скептикам отвечает – «да, брак, это борьба, но прежде всего речь идёт о борьбе с самим собой, в чём-то героической, так как слово «добродетель» (virtue) здесь производное от латинского virtus» [1, с. 22]. Осо-

⁴ Государственная регистрация заключения брака // Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации: [сайт]. 24.11.2023. URL: <http://duma.gov.ru/news/58369> (дата обращения: 13.03.2024).

бенностями этой борьбы является её потенциально бесконечный характер. То есть быть верным на войне означает быть верным и в поражении (не дезертиром, не предателем), верным своему знамени, даже когда оно вот-вот будет повержено. В том числе это касается и знамени семьи [1, с. 23].

Своё существование брак прекращает вследствие кончины одного из супругов или расторжения брака (развода), в результате чего нарушаются самые тесные взаимоотношения, существующие между людьми. Это не только разрыв отношений между мужем и женой, что ведет в первую очередь к хаотичной половой жизни, но и разрыв отношений между родителями и детьми, что в свою очередь ведет к хаосу в выполнении родительских обязанностей по отношению к детям. В результате возникают неполные семьи. До принятия либерального законодательства о разводе (то есть до революции 1917 г. в России и до конца 1950-х годов в странах США и Европы) неполные семьи в большинстве случаев формировались вследствие овдовения одного из супругов, однако сегодня наиболее частой причиной формирования неполных семей является именно развод.

Как и сто лет тому назад, развод часто ассоциируется со свободой. Однако, мало кто себе представляет, в чём именно состоит конечная цель расторжения брака, о какой свободе идёт речь. А.Г. Синельников подчёркивает, что в случае развода происходит даже не реформа, а целая домашняя революция. И, как в случае общественной революции, инициаторы хорошо понимают, против чего они борются, но намного хуже представляют себе последствия данного потрясения не только для супругов, детей, но и для всего общества [15, с. 132]. Например, на основании исследований в 171 городе США с населением более 100 000 человек, профессор социологии Чикагского университета Роберт Сэмпсон проследил взаимосвязь между уровнем преступности и последствиями развода. Было выявлено, что повышение уровня разводов приводит к повышению уровня грабежей в любом городе, независимо от его экономического и расового состава. И наоборот, чем ниже уровень разводов, тем выше формальный и неформальный социальный контроль (например, присмотр за детьми), и тем ниже уровень преступности [16].

В Российской Федерации ежедневно регистрируется более 1,5 тыс. разводов. Совокупно, каждый год в результате расторжения брака без одного из родителей остаётся около 470 тысяч детей. В 2020 году количество преступлений, совершённых несовершеннолетними преступниками, было зафиксировано на уровне 37 770 чел., из них 10 110 – тяжкие и особо тяжкие преступления.

Почти половина осуждённых несовершеннолетних воспитывались в неполной семье (45,9 %), а десятая часть – вне семьи (9,6 %).⁵

Международные исследования свидетельствуют, что подростки, родители которых недавно развелись, гораздо чаще злоупотребляют наркотиками и алкоголем, чем подростки, у которых полная семья [17]. Также нестабильная семейная жизнь, включая развод, снижает у детей способность к обучению. Об этом свидетельствуют исследования, указывающие на то, что дети, чьи родители развелись, имеют более низкие показатели при окончании средней школы и колледжей. А поскольку при разводе дети вынуждены перемещаться между местами жительства, это также усиливает тревогу и депрессию как у родителей, так и у детей [18].

Последовательность случаев расторжения брака в совокупности супружеских пар, возникших в одно и то же время, образует процесс разводимости. Общепринятой характеристикой разводимости является число разводов на 1000 замужних женщин.

До XX века в европейских странах развод был редкостью и не одобрялся обществом, так как преобладали христианские воззрения на брак, как на союз, заключаемый перед Богом на всю жизнь, и, в идеале, нерасторжимый. Практически отсутствовали разводы и в дореволюционной России. Сам бракоразводный процесс был сложным, длительным, сопряжённым с гласным разбирательством интимных сторон супругов. По состоянию на 1878 год по всей Российской империи среди православных христиан, которое составляло 70% населения, было зарегистрировано всего 1132 развода. Согласно переписи 1897 года на 10 000 женатых приходилось 14 разведённых мужчин, а на 10 000 замужних – 21 разведённая женщина [19, с. 128]. Начиная с первой половины XX века, и особенно с 60-х годов, число разводов в европейских странах заметно увеличилось. Прежде всего, это связывают с ослаблением конфессиональных запретов, ослаблением христианских традиционных ценностей и норм и последующей либерализацией бракоразводного законодательства, а также ростом урбанизации, изменением общественной роли женщины и др. [20].

Те же процессы привели к восходящему тренду разводимости и в России. В 40–е годы XX века на каждые 6 семей в среднем приходилось 1 расторжение брака (17%). В 50–е годы ситуация заметно улучшилась – на 1000 заключённых браков количество разводов составило приблизительно 120. В 1950 году на 1000 человек было 0,5 разво-

⁵ Семья и преступность несовершеннолетних // Ювенальная криминология: [сайт]. URL: <https://isfic.info/uvkrim/vokel17.htm> (дата обращения: 17.04.2024).

дов, в 1960 – 1,5, в 1970 – 3, 1980 – 4,2, 1990 – 3,8, 1995 – 4,5, 2000 – 4,3⁶. Число зарегистрированных разводов в России вплоть до 2024 года остаётся неизменным – в среднем на 1 млн. браков распадается от 600 тысяч до 700 тысяч семей⁷.

Длительность брака до развода является вторым важным показателем разводимости. Наиболее высоким риск развода является в первые три-пять лет брака, что подтверждают статистические данные в России – 60% браков расторгаются в первые пять лет совместной жизни супругов. Это свидетельствует о необходимости теоретических и практических исследований, касающихся молодых семей, включая студенческие. Данные международных исследовательских центров подтверждают, что, чем дольше люди состоят в браке, тем меньше у них риск развода; уровень разводов почти в четыре раза выше у пар с относительно короткими отношениями (менее 5 лет) по сравнению с состоящими в отношениях дольше. Также с каждым годом риск развода уменьшается приблизительно на 10% по сравнению с предыдущим [18].

Помимо распада официальных браков, распадаются и так называемые гражданские браки – сожительства. Систематические данные об этом коэффициенте распада отсутствуют, но на основании выборочных исследований можно предположить, что этот показатель не меньший, чем у официальных браков. В 2018–2022 годах доля новозаключённых гражданских браков выросла в четыре раза (43,7% у мужчин и 38,7% у женщин от общего количества союзов) по сравнению с 2010–2014 гг. (мужчины – 13,2%, женщины – 9%)⁸, поэтому для полноты всей картины, если говорить о разводимости, надо учитывать и сожительствоующие пары. К сожалению, исследованиям в области социальной философии, социологии, посвящённым феномену гражданских браков, достаточного внимания не уделено [18]. Хотя, помимо восходящего тренда разводимости, именно резкое снижение заключаемых официальных браков является вторым важным показателем, «урежающим» семью. То есть, нисходящий тренд брачевания плюс восходящий тренд разводимости представляют собой ножницы, «урежающие» семью и, как следствие, демографию.

⁶ Браки и разводы // Демографический ежегодник России: [сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Demogr_ejegod_2023.pdf (дата обращения: 11.03.2024).

⁷ Развод в цифрах – статистика разводов в России // Планета закона: [сайт]. URL: <https://planeta-zakona.ru/blog/razvod-v-tsifrakh-statistika-razvodov-v-rossii.html> (дата обращения: 11.03.2024).

⁸ Без свадьбы поживут: в России резко выросла доля «гражданских» браков // Абзац: [сайт]. URL: <https://absatz.media/news/28834-rosstat-v-rossii-rezko-vyroslo-dolya-grazhdanskih-brakov> (дата обращения: 11.03.2024).

То есть, если следовать логике Г.К. Честерстона, наш дом – общество строится не только без окон, но уже и без стен.

Инициаторами развода, преимущественно, выступают женщины [21]. В исследовании американского учёного Майкла Розенфельда указано, что женщины инициируют 69% разводов, мужчины – 31%⁹. В России этот показатель в некоторых регионах ещё выше – до 80%¹⁰, а во Всероссийском исследовании многодетных семей указывается, что в первых браках многодетных жён женщины инициируют 86% разводов [15, с. 133]. Как уже было сказано, риску развода наиболее подвержены молодые семьи, а также семьи, не имеющие детей или родившие в браке одного ребёнка. То есть, преимущественно, речь идёт о молодых бездетных или однодетных семьях.

Является общеизвестным фактом, что мотивы развода, называемые в суде, больше соответствуют законам, чем реальным причинам распада семьи. Кроме того, как указывает А.Г. Синельников, все большую роль начинают играть субъективные причины развода [7; 22], поэтому исследовательский поиск настоящих причин и скрытых смыслов расторжения брака, по нашему мнению, является необходимым.

Одной из таких попыток поиска мотивов и проблем, ведущих к разводу, было авторское исследование – изучение мнений молодых семей Крыма. По его результатам все причины были сгруппированы следующим образом. К первой группе относятся проблемы мировоззренческого и личностного характера, связанные с этапом «снятия розовых очков», этапом притирки, завышенных ожиданий, эгоистическим поведением, несовместимостью характеров, недопониманием и личностными недостатками супругов. Ко второй группе наиболее распространённых проблем относят разногласие в представлениях о семейных ролях, отсутствие согласия в распределении обязанностей: «не договорились об основном – дом или квартира, когда рожать детей, у кого какие обязанности». В этом контексте важно отметить одну из структурных характеристик семейно-брачных ролей современной молодой семьи – унификацию семейно-бытовых ролей, что приводит и к нивелированию роли «главы семьи». В следующую группу причин, ведущих к конфликтам, молодые люди относят неготовность одного из

⁹ Women More Likely Than Men to Initiate Divorces, But Not Non-Marital Breakups // American Sociological Association: [сайт]. 22.08.2015. URL: <https://www.asanet.org/women-more-likely-men-initiate-divorces-not-non-marital-breakups/> (дата обращения: 11.03.2024).

¹⁰ Кто чаще становится инициатором развода // Prorazvod.com: [сайт]. URL: <https://prorazvod.com/kto-chaschestanovitsya-initsiatorom-razvoda-po-statistike> (дата обращения: 11.03.2024).

супругов к рождению ребёнка, что в первую очередь связано с изменениями ценностных ориентиров и изменением потребности в детях. В следующую численную группу проблем входят материально-бытовые проблемы, связанные с шатким положением молодой семьи, падением уровня жизни, а также жилищную проблему [14].

В контексте проведения структурно-функционального анализа напрашиваются выводы о том, что приоритетным для молодой семьи является исполнение неспецифических функций, связанных с взаимной поддержкой, коммуникацией, стабильностью, обеспечением быта. Что касается такой специфической функции, как репродуктивная, важно отметить отсрочивание рождения первого ребёнка, а также ориентацию на малодетность.

Учитывая вышесказанное, важно ещё раз подчеркнуть необходимость исследовательской работы с молодыми семьями, прежде всего, аналитики субъективных факторов развода.

Кроме того, как выразился Джордж Левингер, «в браке важно не столько то, насколько вы совместимы, сколько то, насколько вы способны справиться с несовместимостью» [23, с. 23]. Проанализировав факторы, влияющие на стабильность в семье, Дж. Левингер выделил три группы факторов. К первой группе он отнёс те, которые положительно влияют на привлекательность брака для индивида (материальные выгоды и символические соображения, связанные с браком; образование и социальный статус мужа, социальное сходство супругов; гордость за другого, а также сексуальное удовлетворение). Ко второй группе относятся те факторы, которые выступают в качестве препятствий для развода (финансовые затраты на развод, религиозные и моральные нормы, социальный контроль со стороны значимых для индивида людей; любовь к детям). К третьей группе факторов Левингер отнёс те, с которыми может быть связано стремление к разводу (денежная и экономическая независимость, стремление к свободе, самоактуализация, новая любовь). Эти три группы факторов, с одной стороны удерживают человека в браке, с другой – сопутствуют разводу, с третьей – препятствуют разводу. Основываясь на этой схеме, Левингер создаёт модель укрепления прочности брака, которая состоит из:

1. Увеличения привлекательности брака;
2. Уменьшения привлекательности альтернативных отношений;
3. Увеличения числа препятствий на пути к разводу.

Адаптируя данную модель к современным условиям, важно подчеркнуть, что увеличение при-

влекательности официального брака напрямую связано с повышением его престижа в СМИ, системе Интернет, современной музыкальной культуре и фильмографии. Особенно важно повышение имиджа студенческой и молодой семьи, в том числе в стенах образовательных учреждений.

Конечно, важным фактором повышения имиджа института семьи является как материальная помощь при рождении детей, так и помощь в решении жилищного вопроса. Для уменьшения привлекательности альтернативных отношений (т.н. гражданского брака), в первую очередь, необходима просветительская деятельность, связанная с уточнениями таких понятий, как любовь, свобода, гражданский брак (сожительство), брак. Что касается увеличения препятствий на пути к разводу, действительно, статистика разводов во многом зависит от законодательства. Если развод получить легко, их будет больше. Например, сегодня лидируют по разводам Мальдивы, что объясняется в том числе и легкой доступностью разводов. Также сегодня производятся попытки увеличить финансовую ответственность при разводе, а с другой стороны, возможность развода через цифровые платформы может только способствовать повышению разводимости. Также здесь важна просветительская деятельность, связанная не только с последствиями развода, но и с повышением внутренней мотивации и ответственности за семью как целостную структуру. Современные молодые родители почти не знакомы с понятием ответственного родительства, а ведь вести семейную жизнь также должен человек, подготовленный соответствующим образом. В условиях разрыва поколений и увеличения «авторитета» виртуальных площадок молодёжь все больше перенимает образцы супружеского или родительского поведения не у родителей, а у продуктов современной киноиндустрии, представителей шоу-бизнеса, блогеров, в своем большинстве формирующих искажённый образ о семье.

Выводы

В статье осуществлён социально-философский анализ феномена развода как расторжения самых тесных взаимоотношений, существующих в обществе – отношений между мужем и женой, между родителями и детьми.

Кроме того предпринята попытка критического осмысления современных общественных позиций по отношению к браку как «ограничивающим свободу узам», а к разводу как «окну в свободу», приведены доводы в пользу брака как общества, защищающего внутреннюю и внешнюю свободу индивида. Ведь упразднение института брака приведёт к тому, что его функции возьмут

на себя государство и общественные учреждения, что в свою очередь сопряжено с увеличением внешнего контроля. Также, апеллируя к свободе, сторонники развода не учитывают последствия расторжения брака. Для супругов, как минимум, они чреватые беспорядком в половых отношениях и снижением качества жизни. Для детей – нестабильностью, снижением способности к обучению, ростом преступности и зависимостей, ведущими к дезинтеграции социального порядка.

Также выводы исследования свидетельствуют, что восходящий тренд разводимости и нисходящий тренд брачевания представляют собой своеобразные «ножницы», урезающие институт семьи.

На основании данных авторского регионального исследования в Крыму исследуются мотивы разводов, среди которых выделяются проблемы мировоззренческого и личностного характера, разногласие в представлениях о семейных ролях, неготовность одного из супругов к рождению ребёнка, семейно-бытовые проблемы, жилищный вопрос.

К современным условиям адаптируется модель укрепления брака Дж. Левингера, согласно которой увеличение привлекательности брака автор главным образом видит в формировании позитивного образа устойчивой семьи в СМИ, Интернете, современной музыкальной культуре,

фильмографии и образовательных учреждениях. Немаловажную роль в формировании положительного отношения к созданию семьи играют материальный и жилищный факторы. Что касается уменьшения привлекательности альтернативных отношений («гражданский брак»), здесь, в первую очередь, необходима просветительская деятельность, связанная с уточнениями таких понятий, как любовь, свобода, гражданский брак (сожитительство), брак. Так как часто подмена понятий или наполнение их другим смыслом влечёт за собой оторванный от реальности подход к брачно-семейным отношениям. Что касается увеличения числа препятствий на пути к разводу, важно отметить, что рост разводимости напрямую связан с либерализацией разводного законодательства. Важно отметить сегодняшние попытки увеличения финансовой ответственности при разводе, что может служить препятствием на пути к разводу. С другой стороны, необходимо учитывать риски такой инициативы, как возможность развода через цифровые платформы, что, из-за импульсивности, в свою очередь может способствовать повышению разводимости. Ну и в первую очередь необходима просветительская деятельность, связанная не только с темой разводов, но и с повышением внутренней мотивации и чувства ответственности за семью как целостную структуру.

Список литературы

1. *Честертон Г.К.* Суеверие развода. М.: Артос; Нижний Новгород: Христианская б-ка, 2017. 144 с. ISBN 978-5-905472-55-8
2. *Сорокин П.* Современное состояние России. Ппра, 1992. URL: <https://pitirim.org/index.php/publications-pitirim-sorokin/from-pitirm-sorokin/161-current-state-of-russia> (дата обращения: 11.03.2024).
3. *Джумабаева Ш.Х.* Демографический потенциал республики Каракалпакстан // *Народонаселение*. 2020. Т. 23. № 3. С. 145–154. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.3.13> EDN GPHNDJ
4. *Харконен Ю., Биллингслей С., Хорнунг М.* Тренды разводимости в семи странах в течение продолжительного транзита от государственного социализма: 1981–2004 гг. / вступ. слово и пер. с англ. В.В. Солодников // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2023. № 2. С. 127–159. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2023.2.2295>
5. *Чурилова Е.В., Захаров С.В.* Качество семейных отношений, намерения расстаться и их реализация у мужчин и женщин в России // *Женщина в российском обществе*. 2022. № 3. С. 131–142. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2022.3.9> EDN BIDOAQ
6. Опыт переживания женщинами ситуации развода / Е.В.Тихомирова, А.Г. Самохвалова, С.А. Хазова [и др.] // *Acta Biomedica Scientifica*. 2022. Т. 7. № 3. С. 216–228. <https://doi.org/10.29413/ABS.2022-7.3.22> EDN LMULEC
7. *Синельников А.Б.* Социальная приемлемость объективных и субъективных причин для развода в современной России // *Социологические исследования*. 2023. № 4 С. 75–83. <https://doi.org/10.31857/S013216250022703-6> EDN МОИТВК
8. *Гурко Т. А.* Динамика показателей развития и благополучия подростков в различных типах семей // *Социологические исследования*. 2022. № 10. С. 107–116. <https://doi.org/10.31857/S013216250021397-9> EDN YKRCIF
9. О современной семье и её воспитательном потенциале / О.В. Кучмаева, Е.А. Марыганова, О.Л. Петрякова, А.Б. Синельников // *Социологические исследования*. 2010. № 7(315). С. 49–55. EDN MSNRGX
10. *Чурилова Е.В., Захаров С.В.* Тенденции прекращения первых брачно-партнерских союзов в России // *Вопросы статистики*. 2021. Т. 28. № 2. С. 54–66. <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2021-28-2-54-66> EDN VITPKI
11. *Харчев А.Г.* Брак и семья в СССР. М.: Мысль, 1979. 367 с.
12. *Кох М.Н., Сысоева Л.В.* Семья в структуре ценностных ориентаций современного студента // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2021. Т. 10. № 3(36). С. 155–158. <https://doi.org/10.26140/anip-2021-1003-0038> EDN ICGQRB

13. Жупник О.Н. Специфика и проблемы современной студенческой семьи // Сборник материалов V научной конференции «Практическая философия: состояние и перспективы», 2022, Россия. Симферополь: ИТ АРИАЛ, 2022. С. 120–125. ISBN 978-5-907587-88-5
14. Жупник О.Н. Молодая семья: типичные проблемы и перспективы её укрепления (социально-философский анализ) // Вестник Челябинского государственного университета. № 10(480). 2023. С. 71–80. <https://doi.org/10.47475/1994-2796-2023-480-10-70-78>
15. Синельников А.Б. Развод – революция в семье // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. 2010. № 2. С. 130–146. EDN MVPXLR
16. Sampson J. R. Crime in Cities: The Effects of Formal and Informal Social Control // Crime and Justice. 1986. Vol. 8. P. 271–311.
17. Doherty J.W., Needle R.H. Psychological Adjustment and Substance Use Among Adolescents Before and After a Parental Divorce // Child Development. 1991. Vol. 62. P. 328–337. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1991.tb01534.x>
18. Fagan P., Rector R. The effects of divorce on America. Report. The Heritage Foundation. Washington, 2000 June 5. 56 p.
19. Волков А.Г. Семья – объект демографии. М.: Мысль, 1986. 271 с.
20. Mannich E. Nove vyvojove trendy v vybrannych rodinnych znaku v Dansku // Sbornik prací filozofické fakulty Brněnské univerzity Studia minora facultatis philosophicae universitatis brunensis. 1986. Vol. 30. P. 55–66.
21. Синельников А.Б. Проблема прочности многодетных семей (результаты Всероссийского исследования многодетных матерей) // Фамилистические исследования. Т. 2. Миллион мнений о семье и о себе / Отв. ред. А.И. Антонов. М., 2009. С. 339–350. ISBN 978-5-98227-646-9, 978-5-98227-648-3
22. Синельников А.Б. Субъективные причины развода: данные исследования // Вестник Московского университета. 2017. Т. 23. № 3. С. 116–132. EDN ZIVXQV
23. Levinger G. A social psychological perspective on marital dissolution // Journal of Social Issues. 1976. Vol. 32. Iss.1. P. 21–47. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1976.tb02478.x>

Информация об авторе:

Олеся Николаевна Жупник – кандидат философских наук, ведущий специалист по учебно-методической работе, кафедра философии, Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского (SPIN-код: 9421-3866) (РИНЦ AuthorID: 1217387)
 Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 24.03.2024; одобрена после рецензирования 22.04.2024; принята к публикации 09.06.2024.

References

1. Chesterton G.K. The Superstition of Divorce. Moscow: Publishing House Artos: Nizhnii Novgorod: Khristianskaya b-ka; 2017. 144 p. ISBN 978-5-905472-55-8 (In Russ.)
2. Sorokin P. Sovremennoe sostoyanie Rossii. Praga; 1992. Available from: <https://pitirim.org/index.php/publications-pitirim-sorokin/from-pitirm-sorokin/161-current-state-of-russia> (access date: 11.03.2024) (In Russ.)
3. Dzhumabaeva Sh.Kh. Demographic Potential of the Republic of Karakalpakstan. *Narodonaselenie=Population*. 2020;23(3): 145-154. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.3.13> (In Russ.)
4. Kharkonen Yu., Billingslei S., Khornung M. Divorce Trends in Seven Countries Over the Long Transition from State Socialism: 1981–2004. Transl. and intro by V. Solodnikov. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ehkonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*. 2023;(2):127–159. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2023.2.2295> (In Russ.)
5. Churilova E.V., Zakharov S.V. Partnership Quality, Union Dissolution Intensions and their Realization Among Men and Women in Russia. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve=Woman in Russian Society*. 2022;(3):131-142. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2022.3.9> (In Russ.)
6. Tikhomirova E.V., Samokhvalova A.G., Khazova S.A., et al. Women's Experience of Divorce // *Acta Biomedica Scientifica*. 2022;7(3):216-228. <https://doi.org/10.29413/ABS.2022-7.3.22> (In Russ.)
7. Sinelnikov A.B. Social Acceptability of Objective and Subjective Reasons for Divorce in Modern Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2023;(4):75-83. <https://doi.org/10.31857/S013216250022703-6> (In Russ.)
8. Gurko T. A. Dynamics of Indicators of Development and Well-Being of Adolescents in Various Types of Families // *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2022;(10):107-116. <https://doi.org/10.31857/S013216250021397-9> (In Russ.)
9. Kuchmaeva O.V., Maryganova E.A., Petryakova O.L., et al. Family's Educational Potentialities. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2010;(7(315)):49-55 (In Russ.)
10. Churilova E.V., Zakharov S.V. Trends in Dissolution of First Partnerships in Russia. *Voprosy statistiki*. 2021;28(2):54-66. <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2021-28-2-54-66> (In Russ.)
11. Kharchev A.G. Brak i sem'ya v SSSR. Moscow: Mysl'; 1979. 367 p. (In Russ.)
12. Kokh M.N., Sysoeva L.V. Family in the Value Orientation Structure of a Modern Student. *Azimuth nauchnyh issledovanij: pedagogika i psihologiya=Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*. 2021;10(3(36)):155-158. <https://doi.org/10.26140/anip-2021-1003-0038> (In Russ.)
13. Zupnik O.N. Specificity and Problems of Modern Student Family. Practical Pilosophy: State and Prospects Conference Proceedings; 2022; Simferopol, Russia. Simferopol: ARIAL. 2022:120-125. (In Russ.)
14. Zhupnik O.N. Young Family: Typical Problems and Prospects for Strengthening It (socio-philosophical analysis). *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta=Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2023;(10(480)):71-80. <https://doi.org/10.47475/1994-2796-2023-480-10-70-78> (In Russ.)

15. Sinelnikov A.B. Divorce – a Revolution in the Family. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya=Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science.* 2010;(2):130-146. (In Russ.)
16. Sampson J. Robert. Crime in Cities: The Effects of Formal and Informal Social Control. *Crime and Justice.* 1986;8:271–311.
17. Doherty J. William, Needle R. H. Psychological Adjustment and Substance Use Among Adolescents Before and After a Parental Divorce. *Child Development.* 1991;62:328-337. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1991.tb01534.x>
18. Fagan P., Rector R. The effects of divorce on America. Report. The Heritage Foundation. Washington; 2000 June 5. 56 p.
19. Volkov A.G. Sem'ya – ob"ekt demografii. Moscow: Publishing House Mysl'; 1986. 271 p. (In Russ.)
20. Mannich E. Nove vyvojove trendy v vybrannych rodinnych znaku v Dansku. In: *Sborník prací filozofické fakulty Brněnské univerzity Studia minora facultatis philosophicae universitatis brunensis.* 1986;30:55-66.
21. Sinel'nikov A.B. Problema prochnosti mnogodetnykh semei (rezul'taty Vserossiiskogo issledovaniya mnogodetnykh materei). In: Antonov A.I. (ex. ed.) *Familisticheskie issledovaniya.* Vol. 2. Million mnenii o sem'e i o sebe. Moscow; 2009. P. 339–350. ISBN 978-5-98227-646-9, 978-5-98227-648-3 (In Russ.)
22. Sinelnikov A.B. Divorce for Subjective Reasons: the Survey Data. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sotsiologiya i politologiya=Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science.* 2017;23(3):116-132. (In Russ.)
23. Levinger G. A social psychological perspective on marital dissolution. *Journal of Social Issues.* 1976;32(1):21–47. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1976.tb02478.x>

Information about the author:

Olesya N. Zhupnik – PhD in Philosophy, Leading Specialist in Educational and Methodological Work of the Department of Philosophy, V.I. Vernadsky Crimean Federal University (SPIN-code: 9421-3866), (PIHLJ AuthorID: 1217387)
The author declares that there is no conflict of interest.

The article was submitted 24.03.2024; approved after reviewing 22.04.2024; accepted for publication 09.06.2024.

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ



Материалы конференции

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_13_300_302

EDN ZNXYAW

Российская семья в условиях санкций. Стандарты жизни и государственная политика

Вячеслав Николаевич Бобков¹, Елена Валерьевна Одинцова²

¹ Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия (bobkovvn@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>)

² Институт экономики РАН, Москва, Россия (odin_ev@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>)

Для цитирования: Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Российская семья в условиях санкций. Стандарты жизни и государственная политика // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 300–302. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_13_300_302 EDN ZNXYAW



CNF (Conference proceedings)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_13_300_302

The Russian Family under Sanctions. Standards of Living and State Policy

Vyacheslav N. Bobkov¹, Elena V. Odintsova²

¹ Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia (bobkovvn@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>)

² Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia (odin_ev@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>)

For citation: Bobkov V.N., Odintsova E.V. The Russian Family under Sanctions. Standards of Living and State Policy. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossiï=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):300–302. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_13_300_302 (In Russ.)

23–24 апреля 2024 года в Российском экономическом университете им. Г.В. Плеханова (РЭУ им. Г.В. Плеханова) проходила XIII Международная научно-практическая конференция «Абалкинские чтения – 2024». Мероприятия конференции были организованы в формате пленарного заседания, заседаний секций и круглого стола, в рамках которых обсуждался широкий круг вопросов, объединённых под общей темой «**Экономика России в условиях санкций**». Институт экономики РАН (ИЭ РАН) являлся партнёром конференции.¹

В рамках конференции 24 апреля состоялось заседание секции №7 «**Российская семья в условиях санкций. Стандарты жизни и государственная политика**». Инициаторами и организаторами проведения Секции выступили Научный центр экономики труда РЭУ им. Г.В. Плеханова и Лаборатория исследований социально-трудового положения домохозяйств с детьми ИЭ РАН, на

¹ По итогам XIII Международной научно-практической конференции «Абалкинские чтения – 2024» – «Экономика России в условиях санкций». Секция № 7 Российская семья в условиях санкций. Стандарты жизни и государственная политика. Программа Конференции см.: <https://www.xn--p1ag3a.xn--p1ai/~file/103322/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0+%D0%98%D0%A2%D0%9E%D0%93.pdf> (дата обращения: 30.04.2024).

базе которой реализуется научный проект Российского научного фонда, посвящённый российским домохозяйствам с детьми.² Секцию модерировали Бобков Вячеслав Николаевич, д-р экон. наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации (РЭУ им. Г.В. Плеханова) и Одинцова Елена Валерьевна, канд. экон. наук (ИЭ РАН).

В работе Секции приняли активное участие специалисты Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова (г. Москва), Института экономики РАН (г. Москва), Института социально-экономических проблем народонаселения им. Н.М. Римашевской ФНИСЦ РАН (г. Москва), Научно-исследовательского финансового института Минфина России (г. Москва), «ВНИИ труда» Минтруда России (г. Москва), Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (г. Москва), Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (г. Москва), Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (г. Москва), Российского университета транспорта (г. Москва), Вологодского

² Научный проект № 23-18-00537, выполняемый за счёт гранта Российского научного фонда в Институте экономики Российской академии наук.

научного центра РАН (г. Вологда), Сибайского института (филиала) Уфимского университета науки и технологий (г. Сибай).

В ходе работы Секции были заслушаны и обсуждены 13 научных докладов:

1) «Актуальные риски в сфере занятости в условиях санкций и проведения специальной военной операции для положения домохозяйств с детьми» (**Одинцова Елена Валерьевна** – канд. экон. наук, руководитель научного проекта³, Лаборатория исследований социально-трудового положения домохозяйств с детьми Института экономики РАН, г. Москва);

2) «Установки, ожидания и финансовое поведение семейной молодежи на фоне санкционного давления и мобилизации экономики» (**Александрова Ольга Аркадьевна** – д-р экон. наук, профессор кафедры социологии Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, заместитель директора по научной работе Института социально-экономических проблем народонаселения им. Н.М. Римашевской ФНИСЦ РАН, г. Москва);

3) «О мерах поддержки занятости ветеранов специальной военной операции и членов их семей» (**Смирнова Екатерина Андреевна** – канд. экон. наук, ведущий научный сотрудник Научного центра экономики труда, доцент базовой кафедры Торгово-промышленной палаты Российской Федерации «Управление человеческими ресурсами», РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Москва);

4) «Риски уровню жизни российских семей в условиях санкций» (**Бобков Вячеслав Николаевич** – д-р экон. наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, директор Научного центра экономики труда РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Москва);

5) «Потребительские расходы российских семей в условиях санкций» (**Гулюгина Алефтина Александровна** – канд. экон. наук, старший научный сотрудник, Лаборатория исследований социально-трудового положения домохозяйств с детьми Института экономики РАН, г. Москва);

6) «Динамика доходов семей с детьми в условиях санкционного давления после 2013 г.: эмпирический анализ на основе микроданных» (**Цацура Елена Алексеевна** – канд. социол. наук, старший научный сотрудник центра «Институт социального анализа и прогнозирования» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; **Осаволук Александра Андреевна** – младший научный сотрудник центра «Институт социального анализа и прогнозирования» Российской академии народного хозяйства

и государственной службы при Президенте Российской Федерации, инженер экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, г. Москва);

7) «Уровень жизни российской семьи в условиях санкций на примере Республики Башкортостан» (**Ишназарова Зульфия Мирзовна** – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента, Сибайский институт (филиал) Уфимского университета науки и технологий, г. Сибай);

8) «Меры социальной защиты российских семей в региональных программах по снижению уровня бедности» (**Разумов Александр Александрович** – д-р экон. наук, профессор, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России; **Селиванова Ольга Владимировна** – канд. экон. наук, старший научный сотрудник Центра исследований социальной политики ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, г. Москва);

9) «Изменение социально-трудового положения семей с детьми под влиянием санкций и перехода к единому пособию на ребенка» (**Гришина Елена Евгеньевна** – канд. экон. наук, старший научный сотрудник, Лаборатория исследований социально-трудового положения домохозяйств с детьми Института экономики РАН, г. Москва);

10) «Финансовые аспекты социальной политики в области детства в условиях санкций» (**Феоктистова Олеся Александровна** – канд. экон. наук, руководитель Центра финансов социальной сферы Научно-исследовательского финансового института Минфина России; **Ананкина Ирина Владимировна** – эксперт Центра финансов социальной сферы Научно-исследовательского финансового института Минфина России, г. Москва);

11) «Финансовое благополучие семей пенсионеров в условиях санкций» (**Белехова Галина Вадимовна** – канд. экон. наук, старший научный сотрудник Центра социально-демографических исследований Вологодского научного центра РАН, г. Вологда);

12) «Отраслевые практики поддержки семьи в условиях санкций» (**Епишкин Илья Анатольевич** – канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» Российского университета транспорта; **Никитин Владимир Николаевич** – канд. экон. наук, доцент, начальник Департамента по организации, оплате и мотивации труда ОАО «РЖД», г. Москва);

13) «Семьи внутрироссийских трудовых мигрантов в условиях санкционного давления» (**Шичкин Игорь Алексеевич** – канд. экон. наук, доцент базовой кафедры Торгово-промышленной палаты Российской Федерации «Управление че-

³ Научный проект № 23-18-00537, выполняемый за счёт гранта Российского научного фонда в Институте экономики Российской академии наук.

ловеческими ресурсами», ведущий научный сотрудник Научного центра экономики труда РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Москва).

Как известно, 2024 год является в нашей стране «Годом семьи». Состоявшееся научное обсуж-

дение и его результаты, несомненно, способствовали осмыслению и научному обоснованию направлений решения вопросов повышения качества и уровня жизни российской семьи в новых условиях развития нашей страны.

Информация об авторах:

Вячеслав Николаевич Бобков – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, директор Научного центра экономики труда, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (SPIN-код: 5639-0410) (РИНЦ AuthorID: 275902) (ResearcherID: U-6527-2019)

Елена Валерьевна Одинцова – кандидат экономических наук, руководитель научного проекта, Лаборатория исследований социально-трудового положения домохозяйств с детьми, Институт экономики РАН (SPIN-код: 1866-4793) (РИНЦ AuthorID: 999153) (ResearcherID: U-7061-2019)

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Елена Валерьевна Одинцова.

Статья поступила в редакцию 10.05.2024; принята к публикации 09.06.2024.

Information about the authors:

Vyacheslav N. Bobkov – Doctor of Economics, Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Director of the Scientific Center of Labor Economics at the Plekhanov Russian University of Economics (SPIN-code: 5639-0410) (РИНЦ AuthorID: 275902) (ResearcherID: U-6527-2019)

Elena V. Odintsova – PhD in Economics, Head of Scientific Project, Laboratory for Research on the Social and Labor Situation of Households with Children at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (SPIN-code: 1866-4793) (РИНЦ AuthorID: 999153) (ResearcherID: U-7061-2019)

The authors declare no conflict of interest.

The author responsible for correspondence is Elena V. Odintsova.

The article was submitted 10.05.2024; accepted for publication 09.06.2024.



Материалы конференции

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_14_303_306

EDN ZTDFQR

О международном научном семинаре «Культурное наследие лонгобардов в Монце как европейская ценность» и культурном маршруте «Пути лонгобардов по Европе»

Ралица Савова^{1,2}

¹ Университет Печ, Печ, Венгрия

(Ralitsa.Savova@tk.hu)

² Европейский культурный маршрут «Пути лонгобардов по Европе», Чивидале-дель-Фриули, Италия

Для цитирования: Савова Р. О международном научном семинаре «Культурное наследие лонгобардов в Монце как европейская ценность» и культурном маршруте «Пути лонгобардов по Европе» // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 303–306. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_14_303_306 EDN ZTDFQR



CNF (Conference proceedings)

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_14_303_306

About the International Scientific Seminar «Cultural Heritage of the Longobards in Monza as a European Value» and the Cultural Route «Longobard Ways across Europe»

Ralitsa Savova^{1,2}

¹ Pécs University, Pécs, Hungary

(Ralitsa.Savova@tk.hu),

² European Cultural Route «Longobard Ways across Europe», Cividale del Friuli, Italy

For citation: Savova R. About the International Scientific Seminar «Cultural Heritage of the Longobards in Monza as a European Value» and the Cultural Route «Longobard Ways across Europe». *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(2):303–306. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_14_303_306 (In Russ.)

С 1 по 3 марта 2024 года в городе Монце (Италия) прошел международный научный семинар: «Культурное наследие лонгобардов¹ в Монце как европейская ценность». Организаторами мероприятия выступили Муниципалитет Монцы и Ассоциация «Лонгобардия», при партнёрстве с Ассоциацией «АНИМИ» – Национальной ассоциацией интересов Южной Италии, в сотрудничестве с Кафедральным приходом «Св. Джованни Баттиста» города Монцы, и Фондом «Гаяни» – Музей Монцы. Ассоциация «Лонгобардия» (на итальянском языке: «*Associazione Longobardia*») является некоммерческой организацией, зарегистрированной в Италии, в которую на данный момент входят учреждения и ассоциации из Италии, Германии и Словении, занимающиеся развитием

культурного маршрута «Пути лонгобардов по Европе»².

Деятельность Ассоциации началась в 2003 году с создания связей культурного сотрудничества между ассоциациями итальянских городов Брешиа и Чивидале-дель-Фриули, связанных с культурным наследием лонгобардов, для сбора знаний и обмена информацией по общей теме исследования. Вскоре после этого ассоциации получили поддержку своей деятельности от соответствующих муниципальных администраций³. 24 февраля 2005 г. мэры Брешии и Чивидале-дель-Фриули, а также президенты соответствующих форумов ассоциаций подписали в Брешии первое письмо о намерениях по развитию социального туризма. На основании этого акта была создана смешанная рабочая группа из представителей вышеупомянутых организаций для выявления возможностей взаимного сотрудничества по общей туристско-культурной теме, связанной с лонгобардами⁴. В 2005 году

¹ Лонгобарды, ломбарды (лат. langobardi, буквально – «длиннобородые») – германское племя. Первоначально жили на левом берегу нижней Эльбы (Барденгау), в V веке проникли в область Дуная, где приняли арианское христианство, в 493 г. разрушили государство герулов, в 526 г. государство гепидов и заняли Паннонию. В 568 г. вторглись оттуда под предводительством Альбоина в Италию, завоевали северную часть страны (нынешнюю Ломбардию) и основали Лангобардское королевство // [academic.ru](https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/19736): [сайт]. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/19736> (дата обращения 16.05.2024)

² Associazione Longobardia: [сайт]. URL: https://www.longobardways.org/it/associazione_Longobardia (дата обращения: 11.05.2024).

³ Там же.

⁴ Там же.

в Брешии рабочая группа учредила Ассоциацию «Лонгобардия», основной задачей которой является разработка программы культурного и социально-экономического развития территорий, населённых столетия назад лонгобардами, с целью создания геокультурного коридора, связанного с европейским виртуальным регионом под названием «Лонгобардия»⁵. В 2006 году в Милане на специальном мероприятии Ассоциация «Лонгобардия» представила мэрам Брешии и Чивидаль-Фриули, региональному советнику по туризму Ломбардии, представителю региона Фриули-Венеция-Джулия (итальянский регион с особым статусом на северо-востоке Италии с населением 1 195 571 человек⁶ со столицей в Триесте), представителю банка *FriulAdria*, и мировому президенту Международной организации социального туризма (на английском языке: *The International Social Tourism Organisation (ISTO)*) проект геокультурного маршрута лонгобардов и проект европейского виртуального региона лонгобардов⁷. В 2007 году проект Европейского лонгобардного пути был включён в цели и действия плана ЮНЕСКО, а заявка Чивидаль-Фриули на объект, включаемый в список «уникальный, исключительный, нетронутый и аутентичный» объект, в настоящее время находится на рассмотрении для включения в качестве Всемирного культурного наследия ЮНЕСКО⁸. В 2008 году в Риме был подписан Договор о взаимопонимании между Министерством культурного наследия и деятельности Италии (на итальянском языке: *Ministero dei Beni e delle Attività Culturali (MiBAC)*) и сторонниками кандидатуры в ЮНЕСКО под названием «Лонгобарды в Италии. Центры силы и поклонения (568-774 гг. н.э.)» (на итальянском языке: «*I Longobardi in Italia. Centri di potere e di culto (568-774 d.C.)*»).

В этот период истории Ассоциации «Лонгобардия» в городе Сполето в 2009 году зародилось ещё одно объединение, связанное с культурным наследием лонгобардов. Это Ассоциация «Италия Лангобардорум» (на итальянском языке: *L'Associazione Italia Langobardorum*⁹), состоящая из итальянских муниципалитетов, в которых существуют художественно-монументальные цен-

⁵ Associazione Longobardia: [сайт]. URL: https://www.longobardways.org/it/associazione_Longobardia (дата обращения: 11.05.2024)..

⁶ Bilancio demografico al 28 febbraio 2024 (dati provvisori) // Istituto nazionale di statistica: [сайт]. URL: <https://www.istat.it/> (дата обращения: 11.05.2024).

⁷ Associazione Longobardia: [сайт]. URL: https://www.longobardways.org/it/associazione_Longobardia (дата обращения: 11.05.2024).

⁸ Там же.

⁹ Associazione Italia Langobardorum // longobardinitalia.it: [сайт]. URL: <https://longobardinitalia.it/associazione/> (дата обращения: 11.05.2024).

ности, номинированные ЮНЕСКО. В 2011 году организация ЮНЕСКО одобрила кандидатуру «Лонгобарды в Италии. Центры силы и поклонения (568–774 гг. н.э.)», и культура лонгобардов вошла в Список всемирного культурного наследия ЮНЕСКО, а в 2014 году «Ассоциация Лонгобардия» была принята в члены этой ассоциации¹⁰. В 2012 году Ассоциация «Лонгобардия» выступила с инициативой и процедурами по созданию Европейского маршрута лонгобардов.

В 2013 году Ассоциация была официально признана Европейским институтом культурных маршрутов Совета Европы¹¹, базирующимся в Люксембурге, как официального сторонника кандидатуры культурного маршрута под названием «Пути лонгобардов по Европе» (на английском языке: «*Longobard Ways across Europe*»)¹². Маршрут официально является кандидатом на включение в список Европейских культурных маршрутов, продвигаемых Советом Европы. Маршрут включает объекты культурного наследия лонгобардов в Северной Италии, и, особенно, в исторически связанном с ними регионе Ломбардия, а также в Южной Италии, где во многих городах и в небольших муниципалитетах можно найти лонгобардские исторические следы, топонимы и т.д. Кроме того, маршрут занимается научной и практической деятельностью по культурному, социальному, туристическому и экономическому влиянию на развитие регионов Италии, исторически связанных с лонгобардами, популяризацией и повышением ценности лонгобардского присутствия в Италии.

Муниципалитет Монцы (на итальянском языке: *Comune di Monza*¹³) присоединился к ассоциации «Лонгобардия» в 2013 году в качестве соучредителя. В 2015 году в Милане Ассоциация «Лонгобардия» и Муниципалитет Монцы совместно предложили Программу по созданию маршрута «Лонгобардские маршруты по Европе»¹⁴. Ассоциация «АНИМИ» – Национальная ассоциация интересов Южной Италии (на итальянском языке: *ANIMI Associazione Nazionale per gli Interessi del Mezzogiorno d'Italia*) базируется в Риме¹⁵.

¹⁰ Longobards in Italy. Places of the Power (568–774 A.D.) // UNESCO: World Heritage Convention: [сайт]. URL: <https://whc.unesco.org/en/list/1318/> (дата обращения: 11.05.2024).

¹¹ European Institute of Cultural Routes: [сайт]. URL: <https://www.coe.int/en/web/cultural-routes/european-institute-of-cultural-routes> (дата обращения: 11.05.2024).

¹² Longobard Ways across Europe: [сайт]. URL: <https://www.longobardways.org/> (дата обращения: 09.05.2024).

¹³ Comune di Monza: [сайт]. URL: <https://www.comune.monza.it/it/> (дата обращения: 11.05.2024).

¹⁴ Associazione Longobardia: [сайт]. URL: https://www.longobardways.org/it/associazione_Longobardia (дата обращения: 11.05.2024).

¹⁵ Associazione Nazionale per gli Interessi del Mezzogiorno d'Italia (ANIMI): [сайт]. URL: <https://www.animi.it/> (дата обращения: 11.05.2024).

Её деятельность связана с повышением ценности юга Италии. **Фонд «Гаяни» – Музей Монцы** (на итальянском языке: *Fondazione Gaiani – Museo Monza*) был основан 30 октября 2007 года и признан в регионе Ломбардия. Он управляет культурными ценностями музея и сокровищами собора Монцы, часовни лонгобардской королевы Теодолинды¹⁶, Дуомо и его региональных церквей, Капитулярной библиотеки, Исторического архива и Ломбардской башни. Целью фонда является сохранение, улучшение, поддержка и популяризация управляемых им культурных ценностей, а также реализация инициатив, направленных на развитие культурного, научного и социального христианского наследия, пропаганда, улучшение и сохранение свидетельств истории, искусства и веры¹⁷. Что касается **Кафедрального Прихода «Св. Джованни Баттиста» в Монце**, (на итальянском языке: *Parrocchia di S. Giovanni Battista Duomo di Monza*¹⁸), то он расположен рядом с собором Монцы и является одним из самых важных церковных учреждений в Италии и Европе.

Международный научный семинар **«Культурное наследие лонгобардов в Монце как европейская ценность»**, организованный в сотрудничестве пяти упомянутых выше организаций, преследовал **конкретные цели**. Одной из целей являлось ознакомление членов Ассоциации «Лонгобардия» с культурными и экономическими реалиями, которые город Монца предлагает на своей территории в контексте геокультурного маршрута «Пути лонгобардов по Европе». Другая цель была собрать на эксклюзивной присутственной встрече членов ассоциации для обсуждения культурной идентичности и важности следов лонгобардского культурного наследия в городе Монца и следов лонгобардов в соборе Монцы. Собор – это символический памятник итальянской и европейской культуры, к нему также примыкают

музей и сокровищница, расположенные во дворе собора и в **одном из аутентичных старинных и просторных помещений этого церковного комплекса, превращённых в конференц-зал**. В ходе семинара на обсуждение были поставлены следующие вопросы: Какова связь между собором Монцы с его культурными следами лонгобардов и городом Монца? Почему это уникальный символ города? Что именно в нём способствует культурному облику города? Также был обсуждён вопрос о соотношении собора и искусства лонгобардов, о роли церковного искусства как сплава между городской и религиозной общиной, между собором и городом.

Приглашенные на семинар **члены Ассоциации «Лонгобардия»** являются экспертами по культурному наследию в самом широком смысле этого слова, но при этом имеют узкий профиль знаний в области церковного культурного наследия и исторических и паломнических мест поклонения. Это исследователи, архитекторы, археологи, музейщики, архивисты, руководители учреждений культуры, чья научная и практическая деятельность связана с разными сферами культурного паломнического наследия и имеет общую точку пересечения – изучение лонгобардов в Италии. Члены Ассоциации Лонгобардии на девяносто процентов являются итальянцами и на десять процентов иностранцами. Автор обзора этого мероприятия, состоявшегося в Монце, является единственной болгаркой и имеет честь и удовольствие быть членом этой итальянской и международной команды экспертов по культурному и религиозному наследию, в том числе культурному и религиозному туризму.

В научном семинаре приняли участие следующие эксперты, приглашенные **генеральным секретарем Ассоциации «Лонгобардия» Бруно Ческой** (Италия); **президент Ассоциации «Лонгобардия» Джан Баттиста Муцци** (Италия); **вице-президенты Ассоциации «Лонгобардия» Андреа Сантолини** (Италия) и **Фрэнк Андрашко** (Германия); **президент Археологической группы в Салерно Феличе Пасторе** (Италия); **официальный представитель по Центральной и Восточной Европе культурного маршрута «Пути лонгобардов по Европе»** с момента её приглашения и вступления в Ассоциацию «Лонгобардия» в 2017 году **Ралица Савова** (Болгария и Венгрия); **президент Итальянской ассоциации византийских исследований Вера Фалкенхаузен** (Италия); **директор маршрута финикийцев, Средиземноморского культурного маршрута Совета Европы Атонио Бароне** (Италия); **представители Ассоциации «Италия Лангобардorum» Армандо Педерцолли и Сара Массероли** (Италия); **представители Ассоциации**

¹⁶ Теодолинда (на итальянском языке: Teodolinda) (570–627) была дочерью Гарибальда I Баварского и Вальдрады (Wolfram 1997, p. 295). Она родилась баварской принцессой, в наследие Теоделинда входила по материнской линии от предыдущего короля Ломбардии Вако, чья семья правила семь поколений назад, согласно традиции (Collins 1999, p. 208). Рождённая франкской католичкой, она убедила своего первого супруга Аутари перейти из языческих верований в христианство (Silva 1913). Позже её муж умер, и через два месяца после его смерти Теоделинда выбрала Агилульфа своим следующим мужем, и они поженились (Hartmann 1913, p. 201). Агилульф (ок. 555 – апрель 616) был герцогом Туринским и королём лонгобардов с 591 года до своей смерти. Он был избран королем по предложению Теоделинды, прежде чем жениться на ней (Deason, pp.148–150). Во втором браке она стала королевой-консортом Лонгобардов.

¹⁷ Fondazione Gaiani // Museo e Tesoro del Duomo di Monza: [сайт]. URL: <https://www.museoduomomonza.it/en/fondazione-gaiani/> (дата обращения: 11.05.2024).

¹⁸ La Parrocchia // Museo e Tesoro del Duomo di Monza: [сайт]. URL: <http://www.duomomonza.it/la-parrocchia> (дата обращения: 11.05.2024).

«Аними» Джанпоало Д'Андреа, Чинция Кассани, и Сильвия Чиоди (Италия); представитель института Средневековых исследований Австрийской академии наук Тобиас Бендегуз (Австрия); директор Агентства регионального развития Северного Приморья Новая Горница Чртомир Шпакапан (Словения); представитель университета Триеста Паоло Кваццоло; представитель Болонского университета Фиорелла Даллари (Италия); представитель архиепархии Болонь Ассунта Пишедда (Италия); представитель университета Салерно Клаудио Аззара (Италия); представители архиепархии Салерно Лорелла Паренте и Киара Ламберт

(Италия); сотрудник Миланского университета и Итальянского центра исследований раннего средневековья Клаудия Сторти (Италия); представитель Католического университета Милана Ренато Мамбретти (Италия); представитель университета Базиликаты Потенца Франческо Панарелли (Италия); представитель университета Пармы Джанлука Боттацци (Италия); сотрудник национального археологического музея Чивидале-дель-Фриули Анжела Борзаккони (Италия); представитель архиепархии города Лукка Гайя Унфер Верре (Италия); представители Ассоциации «Лонгобардия» Сара Феррари (Италия) и Габриэлла Таддео.

Информация об авторе:

Ралица Савова – кандидат наук, Университет Печ; официальный представитель в Центральной и Восточной Европе европейского культурного маршрута «Пути лонгобардов по Европе» (MTMT: <https://m2.mtmt.hu/gui2/?type=authors&mode=browse&sel=authors10057657&paging=1;20>) (Semantic Scholar: 147969228) Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 16.05.2024; принята к публикации 09.06.2024.

Information about the author:

Ralitsa Savova – PhD Candidate, Pécs University; Official Representative for Central and Eastern Europe of the European Cultural Route «Longobard Ways across Europe» (MTMT: <https://m2.mtmt.hu/gui2/?type=authors&mode=browse&sel=authors10057657&paging=1;20>) (Semantic Scholar: 147969228) The author declares no conflicts of interests.

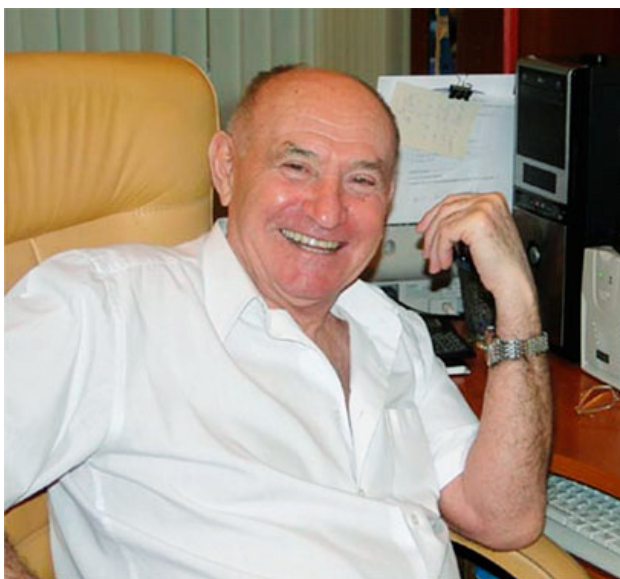
The article was submitted 16.05.2024; accepted for publication 09.06.2024.

ПАМЯТЬ ОБ УЧЁНОМ

РЫБАКОВСКИЙ ЛЕОНИД ЛЕОНИДОВИЧ

10 июня 2024 года ушёл из жизни Леонид Леонидович Рыбаковский, член редакционного Совета научно-практического журнала Института экономики РАН «Уровень жизни населения регионов России»: советский и российский демограф, социолог и экономист; доктор экономических наук, профессор.

Его заслуги перед Советским Союзом и Россией отмечены высокими государственными и общественными наградами: медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» I степени, медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медалью «За доблестный труд», Орденом дружбы, золотой медалью МГУ за выдающийся вклад в демографическую науку, серебряной медалью им. П. Сорокина за развитие социологической науки, серебряной медалью ВДНХ за достигнутые успехи в развитии народного хозяйства СССР, медалью «Ветеран труда», нагрудным знаком «Отличник социально-трудовой сферы».



Леонид Леонидович родился 21 апреля 1931 года в городе Спасске Приморского края. В 1953 году окончил Куйбышевский плановый институт. С 1959 года работал в Академии наук СССР. В 1974–1991 гг. сотрудник Института социологии АН СССР. С 1991–2017 гг. сотрудник Института социально-политических исследований РАН (ИСПИ РАН). С 2017 года Институт переименован в Институт социально-политических исследований. С 2020 года работал главным научным сотрудником во вновь созданном Институте демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН (ИДИ ФНИСЦ РАН), в организации которого принимал активное участие, был членом Учёного совета ФНИСЦ РАН.

В 1969 году защитил докторскую диссертацию «Проблемы заселения и формирования трудовых ресурсов Дальнего Востока», с 1977 года – профессор (специальность – демография). Будучи дальне-

восточником, любил свою малую Родину и всячески помогал развитию там научных исследований и подготовке научных кадров. Им подготовлено свыше 100 докторов и кандидатов наук, работающих в различных регионах России и зарубежом.

До последних дней Леонид Леонидович был членом Диссертационного совета ФНИСЦ РАН по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук по специальности 5.4.3. Демография (экономические науки, социологические науки).

Леонид Леонидович Рыбаковский внёс существенный вклад в теорию миграции населения, разработав концепцию трех стадий миграционного процесса, предложил этнодемографический метод оценки людских потерь для отдельных частей государства и бывшей общей страны.

Под его руководством была разработана Концепция демографического развития РФ на период до 2015 года, одобренная правительством в 2002 году.

Им опубликовано более 300 научных трудов, в том числе, авторские и коллективные монографии, включая учебники и учебные пособия по демографии, миграции населения, социологии и экономике труда. Многие его научные работы переведены или изданы на испанском, французском, немецком, английском и др. языках. Наиболее значимые монографии Л.Л. Рыбаковского: «Проблемы формирования народонаселения Дальнего Востока» (1969), «Народонаселение Дальнего Востока за 100 лет» (1969), «Воспроизводство трудовых ресурсов Дальнего Востока» (1969, в соавторстве), «Региональный анализ миграций» (1973), «Территориальные особенности народонаселения РСФСР» (1976, в соавторстве), «Методологические основы прогнозирования населения» (1978), «Социальные факторы и особенности миграции населения СССР» (1978, в соавторстве), «Демографические процессы в социалистическом обществе» (1981, в соавторстве), «Миграция населения: прогнозы, факторы, политика» (1987, отмечена серебряной медалью ВДНХ), «Население СССР за 70 лет» (1988, в соавторстве), «Демографическое будущее России» (2001, в соавторстве), «Население Дальнего Востока» (1990), «Людские потери СССР и Рос-

сии в Великой Отечественной войне» (2001), «Миграция населения (выпуск 5). Стадии миграционного процесса» (2001), «Стабилизация численности населения России» (2001, в соавторстве), «Демографическое развитие Ханты-Мансийского автономного округа: ситуация, прогноз, политика» (2002, в соавторстве), «Прикладная демография» (2003), «Миграция населения (вопросы теории)» (2003), «Демографическое развитие Самарской области: Проблемы и направления политики» (2003, в соавторстве), «Демографический понятийный словарь» (2003, в соавторстве). Статьи профессора Л.И. Рыбаковского опубликованы во многих журналах, энциклопедиях, справочниках и др. изданиях.

Леонид Леонидович был постоянным автором журнала «Уровень жизни населения регионов России». В нашем журнале опубликована его последняя статья: Рыбаковский Л.Л., Фадеева Т.А. Региональная динамика рождаемости населения России во второе пятнадцатилетие XXI столетия // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 2. С. 271–281. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_10_271_281 EDN SOBNIWI.

Многолетнее сотрудничество и дружба с Леонидом Леонидовичем оставили о нём память как о крупном учёном, принципиальном исследователе, блестящем организаторе науки, отзывчивом человеке, который всегда помогал людям, в которых верил. Он умел дружить, был остроумным собеседником, хлебосольным хозяином, жизнелюбом.

Прощайте, дорогой Леонид Леонидович! Вы всегда будете в сердцах Ваших учеников, коллег по работе, товарищей и друзей, в наших сердцах.

От редакции журнала:
главный редактор, д.э.н., профессор,
заслуженный деятель науки РФ

В.Н. Бобков

Минобрнауки России
Федеральное государственное
бюджетное учреждение науки
**ИНСТИТУТ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ**
Дальневосточного отделения
Российской академии наук
680042, Хабаровск
ул. Тихоокеанская, 153
Тел.: (4212) 725-225
Факс: (4212) 225-916



Federal State Budgetary
Scientific Institution
**ECONOMIC
RESEARCH
INSTITUTE**
Far Eastern Branch
Russian Academy of Sciences
153, Tikhookeanskaya St.
Khabarovsk, 680042, RUSSIA
Tel. (4212) 725-225
Fax (4212) 225-916

[http:// www.ecrin.ru](http://www.ecrin.ru) E-mail: st@ecrin.ru

11.06.2024г.

Памяти профессора Л.Л. Рыбаковского

Уважаемые коллеги!

С глубокой печалью узнали мы о кончине доктора экономических наук, профессора Леонида Леонидовича Рыбаковского. Ушёл из жизни выдающийся демограф, социолог, специалист по проблемам народонаселения, миграции, трудовых ресурсов, уровня жизни. Весь спектр демографических и социологических проблем был в ракурсе его исследований. Это был человек бесконечно преданный науке.

Имя Леонида Леонидовича для Института экономических исследований имеет особое значение. Леонид Леонидович относится к плеяде тех, кто стояли в начале, стояли у истоков формирования организованной экономической науки на Дальнем Востоке и в Хабаровске, в частности. В июне 1961 г. было утверждено первое научно-исследовательское учреждение АН СССР в Хабаровске – Хабаровская геолого-геофизическая лаборатория. А уже весной 1962 г. к лаборатории был прикомандирован кандидат экономических наук Л.Л. Рыбаковский, в задачи которого входило изучение социально-экономических проблем. Из этих нескольких человек в 1963 г. была создана Хабаровская группа лабораторий, на базе которой позже возникло несколько отдельных научно-исследовательских институтов, в том числе Институт экономических исследований. Усилиями Л.Л. Рыбаковского были начаты организованные экономические и демографические исследования, исследования в области экономики народонаселения Приамурья. Леонид Леонидович проработал в Хабаровске больше десяти лет. Он вошёл в галерею выдающихся учёных нашего института. Старейший сотрудник нашего института, доктор экономических наук Екатерина Леонидовна Мотрич, также видный специалист по демографии, с теплотой и уважением вспоминает совместные годы работы с Л.Л. Рыбаковским, считает его своим учителем. Его работы тех лет стали фундаментальной научной основой для дальнейших исследований.

Леонид Леонидович неоднократно приезжал в наш институт, участвовал в конференциях, праздновал вместе с нами юбилеи института. И нас всегда поражала его жизненная энергия, его научная неуёмность, он заражал окружающих позитивом и жизнелюбием, казалось, он будет жить вечно. Но жизнь неумолима. Мы скорбим об уходе этого незаурядного человека и учёного и выражаем глубокие соболезнования его близким.

Светлая память о нём сохранится в наших сердцах.

От имени коллектива ИЭИ ДВО РАН,
Директор, к.э.н.

А.Г. Исаев