

«ТРУД И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ» **Рецензируемый научный журнал**

Решением Президиума Высшей аттестационной комиссии (ВАК) Министерства образования и науки РФ журнал «Труд и социальные отношения» включен в перечень рецензируемых научных изданий ВАК, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук по научным специальностям: 5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки; 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки; 5.2.1. Экономическая теория; 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика; 5.2.4. Финансы; 5.2.6. Менеджмент 5.4.3. Демография; 5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы; 5.4.7. Социология управления.

Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор). Свидетельство о регистрации средства массовой информации № 018560 от 01 марта 1999 г. Зарегистрирован Международным центром стандартной нумерации сериальных изданий (International Standard Serial Numbering — ISSN) с присвоением международного стандартного номера ISSN 20737815 (print), ISSN 25413996X (online). Включен в базы данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ), ULRICHSWEB. Публикуемые материалы прошли процедуру рецензирования и экспертного отбора. Категория информационной продукции «16+»

СВЕДЕНИЯ О СОСТАВЕ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА И РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ ЖУРНАЛА «ТРУД И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА И РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ

Кузьмина Нина Николаевна, кандидат экономических наук, ректор ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация;

СОСТАВ РЕДАКЦИОННОГО СОВЕТА И РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ

Агуас Джов Джим, PhD, профессор, профессор Университет Санто Томас, г. Манила, Филиппины
Аксенова Елена Ивановна, доктор экономических наук, доцент, директор Научно-исследовательского института организации здравоохранения и медицинского менеджмента, г. Москва, Российская Федерация

Александрова Ольга Аркадьевна, доктор экономических наук, заместитель директора по научной работе Института социально-экономических проблем народонаселения, ФНИСЦ РАН, г. Москва, Российская Федерация

Алиев Шапи Изиевич, доктор социологических наук, директор Дагестанского филиала ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

Амонова Дильбар Субхоновна, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и менеджмента Российско-Таджикского (Славянского) университета, г. Душанбе, Республика Таджикистан

Бабинцев Валерий Павлович, доктор философских наук, профессор, профессор кафедры социальных технологий и государственной службы НИУ «Белгородский государственный университет», г. Белгород, Российская Федерация

Балабанова Анна Владимировна, доктор экономических наук, профессор, ректор АНО ВО «Российская академия предпринимательства», г. Москва, Российская Федерация

Бобков Вячеслав Николаевич, доктор экономических наук, профессор, директор Научного центра экономики труда (НЦЭТ) Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, г. Москва, Российская Федерация

Бобкова Елена Михайловна, доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой теории и методологии социологии Тираспольский государственный университет им. Т. Шевченко, г. Тирасполь, ПМР

Валкова Катарина, PhD, PDr, профессор Жилинского университета, г. Жилина, Словакия

Волкова Ольга Александровна, доктор социологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института демографических исследований, ФНИСЦ РАН, г. Москва, Российская Федерация

Гришина Татьяна Васильевна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономической теории ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

Гусева Валентина Ивановна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и управления Кыргызско-Российского Славянского университета, г. Бишкек, Кыргызская Республика

Дашин Алексей Викторович, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры теории и истории государства и права Кубанского государственного аграрного университета им. И.Т. Трубилина, г. Краснодар, Российская Федерация

Долженкова Юлия Вениаминовна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом и психологии Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, г. Москва, Российская Федерация

Дура Иоан, PhD, профессор теологического факультета Университета Овидия, г. Константа, Румыния

Жеребцов Алексей Николаевич, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданского и международного права ФГБОУ ВО «Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова», г. Новороссийск, Российская Федерация

Зубок Юлия Альбертовна, доктор социологических наук, профессор, руководитель Центра социологии молодёжи Института социально-политических исследований (ИСПИ ФНИСЦ РАН), г. Москва, Российская Федерация

Князев Станислав Никифорович, доктор юридических наук, профессор, ректор Академии управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Республика Беларусь

Корнев Аркадий Владимирович, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой теории, истории государства и права ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

Кривцов Артем Игоревич, доктор экономических наук, профессор, научный сотрудник кафедры управления активами ФГАОУ ВО «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации», г. Москва, Российская Федерация

Крылов Константин Давыдович, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА), г. Москва, Российская Федерация

Ландье Убер, PhD, профессор Высшей школы коммерции, вице-президент Института социального аудита, г. Париж, Франция

Наберушкина Эльмира Кямаловна, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии ФГБОУ ИВО «Московский государственный гуманитарно-экономический университет», г. Москва, Российская Федерация

Пенчев Васил, PhD, professor, профессор института исследований общества и знаний Болгарская Академия Наук, г. София, Болгария

Плотников Владимир Александрович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и государственного и муниципального управления Санкт-Петербургского государственного экономического университета, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

Рао Бадринат Кришна, PhD, JD, профессор Университета Кеттеринг, г. Флинт, США

Резникова Ольга Сергеевна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента предпринимательской деятельности Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского, г. Симферополь, Российская Федерация

Рожков Владимир Дмитриевич, доктор экономических наук, профессор, проректор ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

Хубиев Кайсын Азретович, доктор экономических наук, профессор, профессор экономического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, г. Москва, Российская Федерация

Ярашева Азиза Викторовна, доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института социально-экономических проблем народонаселения, ФНИСЦ РАН, г. Москва, Российская Федерация

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Ананченкова Полина Игоревна, кандидат социологических наук, кандидат экономических наук, доцент, ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, Российская Федерация

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА. МЕНЕДЖМЕНТ. ФИНАНСЫ

Удовенко И.П.

От платформенной занятости к экосистемам
достойного труда: детерминанты преодоления
информационной асимметрии 5

Медведева Н.В.

Институционализация технологических компаний
в системе технологического развития 15

Вишневская Н.Г., Томилова Е.А.

Региональный опыт обеспечения занятости лиц
с ограниченными возможностями (на примере
Республики Башкортостан) 23

Донскова Ю.И., Казаченко М.Д.

Трансформация профессиональной деятельности
под влиянием цифровизации (на примере работников
банковского сектора) 34

Найдёнова А.А.

К вопросу эффективности экономического поведения
молодежи в российской пенсионной системе 42

Golovan T.V.

The problem of automation of the activities by customs'
authorities in the remote release of goods transported
by sea 53

Tonkonog V.V.

Aanalysis of the application of the technology of "remote
release" of goods on the example of the Novorossiysk
customs 61

Маркин Е.А.

Токенизация: трансформация финансовых механизмов
и перспективы глобального внедрения 68

СОЦИОЛОГИЯ

Громова М.В.

Современные социально-экономические условия
для внедрения компетентностного подхода в оценку
деятельности педагогов дополнительного образования 75

ВОПРОСЫ ПРАВА

Линец А.А.

Правовые аспекты подбора персонала 85

Демидова А.В.

Сравнительный анализ закона «О занятости населения
в Российской Федерации» 96

	Мальшев М.А. Формирование социального законодательства в результате перераспределения полномочий между федеральным центром и регионами 108
	Радонова А. В. Концептуальные основы социального обеспечения граждан в Российской Федерации 123
	Golovan T.V., Amosova A.S. Specificity and analysis of the current technology for customs' control value in relation to imported goods (on the example of a structural division of Novorossiysk customs) 131
30 ЛЕТ НАУЧНО- ИССЛЕДОВАТЕЛЬ- СКОМУ ИНСТИТУТУ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И МЕДИЦИНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА ДЕПАРТАМЕНТА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ	Старшинин А.В., Андрусов В.Э. Аспекты применения современных решений в территориальном планировании организаций социальной сферы 142
	Богдан И.В., Горносталев М.Д., Природова О.Ф., Фомина М.А., Чистякова Д.П., Старшинин А.В. Личностные и профессиональные качества медицинских работников: видение настоящего и будущего профессии 152
	Андриянов Н.Ю., Тонконог В.В. Стимулирование работников организации как ключевой аспект успешного управления персоналом 164
	Назарова И.Б., Нестеров Р.С. Модель взаимодействия государства и общества в профилактике и лечении ВИЧ-инфекции 172

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 5-14
Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 5-14

Научная статья
УДК 331.105; 316.334.3; 369.
doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-5-14

ОТ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ К ЭКОСИСТЕМАМ ДОСТОЙНОГО ТРУДА: ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ АСИММЕТРИИ

Илья Петрович Удовенко¹

¹Институт мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук, г. Москва, Российская Федерация.

¹Udovenkoip@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7477-2562>

Аннотация. В статье исследуются изменения в сфере социально-трудовых отношений, возникающие при применении информационных систем взаимодействия цифровых платформ труда (ЦПТ). Описываются стратегии преодоления возникающей при этом информационной асимметрии в странах, находящихся в различных социально-экономических условиях. Анализ проводится с использованием сравнительно-институционального метода. Цель работы – определение детерминант преодоления информационной асимметрии в сфере трудовых отношений, возникающей при платформенной занятости. Автор приходит к выводу, что появление механизма регулирования трудовых отношений, адекватного произошедшей цифровой трансформации, возможно при формировании представительных организаций работников и работодателей, взаимодействующих посредством платформ, функционирующих в единой экосистеме государственного управления. На основе этого вывода проектируется контур такого институционального механизма применительно к социально-экономическим условиям Российской Федерации. Данные обобщения и предложения могут быть востребованы при разработке мер, направленных на повышение эффективности регулирования трудовых отношений и выработки конструктивной социальной политики, реализуемой посредством платформ.

Ключевые слова: социальная политика, трудовые отношения, социальное страхование, социальный диалог, социальное партнерство, платформенная занятость, искусственный интеллект, экосистема государственного управления, профессиональная идентичность, цифровой рубль.

Для цитирования: Удовенко И.П. От платформенной занятости к экосистемам достойного труда: детерминанты преодоления информационной асимметрии. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 5-14. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-5-14

Original article

FROM PLATFORM EMPLOYMENT TO DECENT WORK ECOSYSTEMS: DETERMINANTS OF OVERCOMING INFORMATION ASYMMETRY

Ilya P. Udovenko¹

¹Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences (IMEMO RAS), Moscow, Russia Federation

¹Udovenkoip@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7477-2562>

Abstract. The article researches the changes in the sphere of labor and social relations arising from the application of information systems of interaction of digital labor platforms (DLP). The study describes strategies for overcoming the resulting information asymmetry in countries with different socio-economic conditions. The analysis is conducted using the comparative-institutional method. The aim of the paper is to determine the determinants of overcoming information asymmetry in the sphere of labor relations arising from platform employment. The author concludes that the emergence of a mechanism for regulating labor relations, adequate to the digital transformation that has occurred, is possible with the formation of representative organizations of employees and employers interacting through platforms, functioning in a single ecosystem of public administration. Based on this conclusion, the outline of such an institutional mechanism is designed in relation to the socio-economic conditions of the Russian Federation. These conclusions and recommendations may be in demand in the development of measures aimed at improving the effectiveness of regulation of labor relations and the development of a constructive social policy implemented through platforms.

Keywords: social policy, labor relations, social insurance, social dialogue, social partnership, platform employment, artificial intelligence, public administration ecosystem, professional identity, digital ruble.

For citation: Udovenko I.P. From platform employment to ecosystems of decent labor: determinants of overcoming information asymmetry. Labor and Social Relations. 2024. Volume 35. № 4. P. 5-14. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-5-14

Введение

Проблема регулирования труда и неразрывно связанных с ним социально-экономических отношений актуализируется с каждым преобразованием производительных сил. Не является исключением и современный этап, на котором ключевую роль в экономическом взаимодействии играют цифровые платфор-

мы. Их применение позволило аннулировать некоторые виды транзакционных издержек, открыв путь к новым инструментам стимулирования потребления и более дешевым способам организации труда.

Цифровые платформы труда (ЦПТ) могут предоставлять возможности гибкой и трансграничной занятости, особенно важной для работников инклюзивных слоев населения и граждан стран с высокой безработицей, однако они создают множество социальных рисков. Их источником становится информационная асимметрия, возникающая между ЦПТ и работниками, а также государственными органами, уполномоченными осуществлять надзор в сфере труда и занятости населения [1].

Можно выделить две группы социальных рисков, детерминируемых информационной асимметрией в сфере труда. Первая группа включает ограничения для реализации принципов и прав, которые носят универсальный характер и не связаны с условиями найма. Например, трудно определить, не используется ли посредством ЦПТ детский, принудительный труд или не нарушаются ли основополагающие права человека. Ко второй группе можно отнести риски снижения организационных возможностей и информированности сторон социального диалога для ведения коллективных переговоров. Индивидуализация взаимодействия на ЦПТ препятствует объединению работников и проведению ими коллективных переговоров, что, в свою очередь, является ограничением для регулирования трудовых отношений со стороны правительства. Проявление информационной асимметрии стало основанием для признания платформенной занятости нестандартной формой, наряду с работой неполный рабочий день, по вызову, временной занятостью, многосторонними трудовыми отношениями, скрытой занятостью и зависимой samozанятостью [2].

Неустойчивость трудовых отношений на ЦПТ объясняется несоответствием ранее выработанных стандартов в сфере труда новейшим достижениям технологического прогресса. Международные трудовые нормы, касающиеся вопросов возникновения и прекращения платформенной занятости, использования алгоритмов для организации труда работников платформ, защиты их персональных данных, а также разрешения трудовых споров, находятся на данный момент в стадии разработки. Также в мировом сообществе до сих пор нет единого представления относительно того, являются ли ЦПТ частными агентствами занятости или стороной многосторонних трудовых отношений¹.

Шок пандемии Covid-19 и новый виток обострения геополитической напряженности стали для стран, обладающих суверенитетом, стимулом для развития программно-аппаратных сред эксплуатации и взаимодействия платформ, в которые ими были заложены различные принципы регулирования трудовых отношений в зависимости от реализуемых моделей социальной политики [3]. Теперь в качестве направленной в будущее инициативы экспертов *Международной организации труда (МОТ)* выступает создание «производственных экосистем достойного труда» (*productivity ecosystems for decent work*). Создание таких экосистем предполагает отслеживание деятельности ЦПТ посредством

¹ Доклад МОТ Обеспечение достойного труда в платформенной экономике, Женева: Международное бюро труда. 2024. URL: <https://www.ilo.org/ru/resource/conference-paper/obespechenie-dostoyogo-truda-v-platformennoy-ekonomike> (дата обращения: 24.06.2024).

использования цифровых контрактов и контроля транзакций, что может стать решающим фактором в обеспечении соблюдения законодательства и продвижении стандартов достойного труда. Выход из неформальной зоны как самих работников, так и формируемой за счет их труда прибыли, может привести к росту совокупной производительности².

Но чтобы воспользоваться потенциалом цифровой трансформации для регулирования трудовых отношений, недостаточно только регламентировать алгоритмы и протоколы обмена данными между ЦПТ и уполномоченными государственными органами [4]. Применение экосистемного подхода детерминирует появление в экономике платформ трехстороннего коллективно-договорного механизма, обеспечивающего согласование интересов и взаимоконтроль всех субъектов социально-экономического взаимодействия в сфере труда.

Основная часть

К эффекту «растворения» работодателя при платформенной занятости привело появление ранее не применявшейся организационной модели управления трудом – передача трудового задания не определенному заранее кругу лиц, которая легла в основу бизнес-процессов многих компаний, в первую очередь Интернет-сервисов, агрегирующих предложения поставщиков товаров или услуг – «маркетплейсов» [5].

Использование этой организационной модели стало возможным благодаря развитию ключевой «отрасли» цифровой экономики – *FinTech*-платформ, поддерживающих проведение прямых трансграничных выплат физическим лицам. В этом механизме был исключен структурный элемент, ранее представленный в виде финансовых служб предприятий, осуществлявших расчет и выплату заработной платы. Вознаграждение за труд стало начисляться напрямую исполнителю, а его расчет производиться на основе алгоритмов, учитывающих количество, ритмичность, своевременность и правильность «кликов» и других агрегируемых данных в автоматизированных системах управления рабочей силой (*Workforce Management Systems* - *WMS*) [6].

Реализация бизнес-процессов, основанных на интеграции сервисов различных платформ, привела к исчезновению видимого контура хозяйствующих субъектов, которые перестали отождествляться с работодателями. В основе этой бизнес-модели вместо маркетинга продуктов заложен клиентоориентированный подход – монетизация клиентов, в число которых входят не только потребители, но и работники, обеспечивающие это потребление [7].

Предпосылкой для резкого скачка числа онлайн-исполнителей, транзакционных агентов и работников во втором десятилетии XXI века стало появление рынка аренды платформ (*Platform as a Service* - *PaaS*), которое позволило существенно снизить издержки внедрения *WMS*. Применение персонального компьютера или смартфона работника как элемента программно-аппаратной среды платформ открыло практически неограниченные возможности для контроля выполнения трудовых заданий в автоматическом режиме в любой точке мира.

² World employment and social outlook: Trends. 2023. 186 p. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2023>. (date of access: 24.06.2024).

Соединение с сетью Интернет и наличие индивидуального мобильного устройства стало обязательным условием для поиска платформенной занятости. Так, например, чтобы стать транзакционным работником «Вайлдберриз», необходимо скачать приложение «WB Job», заполнить паспортные данные, выбрать подходящую смену на складе или сортировочном центре и приступать к работе. Транзакционным агентам, помимо устойчивого соединения с сетью Интернет, также необходимо иметь персональный компьютер с программным обеспечением, поддерживающим доступ в информационную систему маркетплейса. При этом и в первом, и во втором случае условия найма могут различаться и быть оформлены как в виде трудового договора, так и самозанятости. «Платформенную запутанность» создает, с одной стороны, применение агентских форм отношений к транзакционным работникам, находящимся с компанией-оператором платформы по сути в отношениях найма, а с другой стороны, невозможность отличить сервисы «скрытой корпорации» от электронной «доски объявлений» частных лиц [8].

Важнейшим фактором, оказывающим влияние на регулирование ЦПТ, выступает конъюнктура рынка труда. В условиях высоких значений безработицы в странах Глобального Юга рост даже незащищённой платформенной занятости может восприниматься как благо, а для стран Глобального Севера, испытывающих дефицит в рабочей силе, такой рост создает риски для социальной стабильности. Можно проследить причинно-следственную связь между динамикой численности работников ЦПТ и принимаемыми судебными решениями и правовыми нормами в разных странах.

Например, в Индии, занимающей лидирующее положение в мире по количеству онлайн-исполнителей, принят «Кодекс социальной защиты», выделяющий таких работников в отдельную категорию. Механизм их социальной защиты строится на добровольных взносах бенефициаров платформ в специальный социальный фонд, то есть является в большей степени «обещанием», нежели регуляторной нормой³. В США, где в последние два года происходит сокращение платформенно занятых из-за развития технологий искусственного интеллекта, принимаются решения о признании их работниками платформ⁴.

В Российской Федерации разработан закон о платформенной занятости, предполагающий, с одной стороны, сохранение сложившихся организационных моделей ЦПТ, а с другой, предоставление их работникам особого гибридного статуса, дающего право на коллективную организацию. Подобное регулирование полностью соответствует сложившейся ситуации на рынке труда, характеризующейся ростом числа занятых на ЦПТ⁵.

Однако, принимая решения, во всех выше перечисленных случаях регуляторы оказываются неспособны окончательно «разрубить» узел проблем, накоп-

³ THE CODE ON SOCIAL SECURITY. 2020. URL: https://labour.gov.in/sites/default/files/ss_code_as_introduced_in_lok_sabha.pdf (date of access: 24.06.2024).

⁴ Generative AI Leads to 21% Decline in Freelance Writing and Coding Jobs <https://winbuzz.com/2024/06/22/freelance-writing-and-coding-jobs-decline-by-21-due-to-ai-cxwbn/> (date of access: 26.03.2024).

⁵ «Российская газета». «Исаев анонсировал внесение в Госдуму законопроекта о платформенной занятости» URL: <https://rg.ru/2024/01/18/isaev-anonsiroval-vnesenie-v-gosdumu-zakonoproekta-o-platformennoj-zaniatosti.html> (дата обращения: 24.06.2024).

ливающихся в социально-трудовой сфере. К росту экономической нестабильности приводит дисбаланс систем социальной защиты, который несет за собой целый комплекс рисков.

Во-первых, к их числу можно отнести нарастающий дефицит взносов с заработной платы, поступающих в социальные фонды, который приходится восполнять из средств государственных бюджетов. Рост самозанятости, в значительной степени возникший из-за возможности применения ЦПТ, привел к тому, что основным источником социальных расходов стали налоговые поступления и заемные средства. При этом у основной части транзакционных агентов социальная нагрузка в виде взносов предельно минимизирована. Для транзакционных работников, значительную часть которых в странах Глобального Севера составляют иностранные граждане, эта нагрузка также существенно ниже, чем для занятых по найму резидентов.

В этих условиях правительствам все сложнее обеспечивать социальные расходы не только из-за сокращения плательщиков взносов. По причине отсутствия де-юре трудовых доходов и натурализации, влекущей за собой приобретение прав на гарантии социального страхования – базовых услуг здравоохранения, пособий при рождении детей и пенсионного обеспечения, происходит существенное увеличение претендентов на социальную защиту⁶.

Во-вторых, снижается окупаемость инвестирования в человеческий капитал в бюджетной сфере. Дисбаланс социальной нагрузки делает применение труда, по умолчанию регулируемого нормами «классического» трудового законодательства, не конкурентным. Вследствие того, что многие наемные работники, занятые в отраслях, финансируемых государством, получают вознаграждение ниже, чем транзакционные агенты и работники, а также из-за отсутствия ясности перспектив пенсионного страхования в них происходит углубление кадрового дефицита [9].

В третьих, попытки передачи отдельных социально значимых видов деятельности подрядным специалистам и организациям, использующим заемный труд, неизбежно связаны с риском утечки или утраты данных и создают потенциальную угрозу безопасности работы платформ, которая чревата возникновением значительных издержек, особенно при необходимости обеспечения безопасности критически важной информационной инфраструктуры. Снизить данный риск, только лишь признав «самозанятых» ЦПТ работниками по найму, пока не удается [10].

Появление трехстороннего цифрового взаимодействия с верификацией предоставляемых ЦПТ данных актуализируется накоплением всего спектра вопросов регулирования трудовых отношений. Среди таких вопросов есть как традиционные, которые приходилось решать на предыдущих итерациях технологического развития, так и новые, ранее не встававшие перед сторонами социального диалога.

Новый круг вопросов, с которым только предстоит столкнуться сторонам регулирования трудовых отношений - использование данных о профессиональной деятельности работников. Вопросом, ответ на который пока не найден, оста-

⁶ The Institute for Fiscal Studies. British tax system is in need of reform. 2023. URL: <https://ifs.org.uk/articles/british-tax-system-need-reform> (date of access: 24.06.2024).

ся сохранение и подтверждение стажа (цифровой репутации) и квалификации (интеллектуального капитала) работников. В законодательстве о ЦПТ ни одной из стран мира пока не регламентирован порядок переноса данных профиля работника из одной ЦПТ в другую. Вместе с тем именно эта возможность является ключевой для формирования социальных прав работников ЦПТ.

Для обеспечения такого информационного обмена необходимо создание экосистемы взаимодействия всех ЦПТ, в которой бы агрегировались все данные их работников. Работа над созданием таких экосистем на национальном уровне постепенно идет в странах, достигающих цифровой зрелости. Точкой для их роста становится сфера социального страхования – разработка механизмов внесения взносов в социальные фонды с каждой транзакции, проведенной посредством ЦПТ[11].

Во многих странах мира ограничением для развития единой страховой системы социальной защиты работников становится, с одной стороны, отсутствие классификации квалифицированного и неквалифицированного труда при платформенной занятости, а с другой - неравные технологические возможности сторон социального диалога, выступающие ключевой предпосылкой появления информационной асимметрии. Если правительство и ЦПТ в рамках государственно-частного партнерства могут активно разрабатывать проекты по созданию информационных систем, в том числе за счет средств социальных расходов, то сторона работников не имеет ресурсов для создания платформ, посредством которых она могла бы участвовать в координации страховых систем социальной защиты.

В России приоритетом регулирования ЦПТ выступает дальнейшее развитие коллективно-договорного механизма трудовых отношений. Однако решить эту задачу без цифровой трансформации уже существующей системы социального партнерства Российской Федерации вряд ли удастся. С одной стороны, препятствует крайне низкий охват работников платформ профсоюзным членством [12]. С другой стороны, сегодня даже в крупных платформенных компаниях, где работники заняты на условиях найма, таких как «Сбер», профсоюз технически не может реализовать ряд своих законных прав в информационной системе компании: согласование графика отпусков, вынесение мотивированного мнения и т.п., и не настаивает на этом.

Дальнейшее продвижение в направлении создания «экосистемы достойного труда» в России может обеспечить постепенное наполнение содержанием «цифрового» контура регулирования трудовых отношений, который уже обозначен в новом законе «О занятости в Российской Федерации». Статья 54 данного закона предусматривает создание Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»⁷.

Появление в функционале данной платформы сервисов, поддерживающих заключение и реализацию индивидуальных и коллективных трудовых соглашений, распространяющихся на всех работников вне зависимости от их резидентского статуса и способа организации труда, позволит интегрировать органи-

⁷ Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=19&nd=102039060&intelsearch (дата обращения: 24.06.2024).

зационную структуру социального партнерства в экосистеме государственного управления Российской Федерации.

С одной стороны, использование уже существующей информационной инфраструктуры *Социального фонда России* может оптимизировать затраты на создание механизмов социальной защиты работников платформенной занятости, с другой – утрата экономических стимулов для внесения взносов в солидарную систему будет подталкивать ЦПТ с молчаливого согласия их работников к дальнейшему поиску путей оптимизации социальных издержек.

Решение этой дилеммы представляется в реализации трехстороннего проекта по созданию социального фонда для работников платформ согласно правилам «закрытого цеха» – получение социальных гарантий только плательщиками взносов и определение страховых случаев, подпадающих под обеспечение на основе коллективного соглашения.

При таком варианте затраты на создание информационной системы фонда должны быть возложены на объединение ЦПТ, а управление – на профсоюз работников ЦПТ, что может быть реализовано на базе уже принятого законодательства, предусматривающего возможность создания фонда и передачу его управления профсоюзу⁸. Дополнительно необходимо регламентировать равное распределение социальной нагрузки между работниками и платформами, а также обязанность ЦПТ по отчислению в фонд взносов, удержанных из вознаграждения работников. Ответом на вопрос обеспечения сохранности средств, который неоднократно возникал при реализации такой модели в «доцифровую эпоху», может стать применение цифрового рубля. Все средства, поступающие в фонд, должны конвертироваться в этот вид валюты Центрального Банка России, позволяющей обеспечивать их целевое расходование, предусмотренное коллективным соглашением. Единственным основанием для конвертации средств до целевого расходования в безналичный вид валюты должно выступать её инвестирование в ценные бумаги, выпущенные от имени Российской Федерации.

Роль Правительства Российской Федерации при таком варианте также должна заключаться в безвозмездном предоставлении вычислительных мощностей для размещения платформы фонда, что в полной мере соответствует существующим нормам об информационной поддержке социально значимой деятельности некоммерческих организаций.

Заключение

Достигнутый технологический прогресс в применении цифровых технологий создает точки роста для социального диалога в сфере труда. Сложившееся положение дел в сфере регулирования трудовых отношений при платформенной занятости все более не соответствует интересам не только работников, но и широкого круга работодателей, одним из которых является само государство. Выход на новую фазу социального развития предполагает определение профессиональной идентичности работников и организационной принадлежности

⁸ Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=19&nd=102039060&intelsearch (дата обращения: 24.06.2024).

работодателей, взаимодействующих через платформы, не по производственному, а по платформенному (экосистемному) признаку.

Необходимость дальнейшего извлечения преимуществ из технологической модернизации актуализирует совершенствование механизмов социальной защиты применительно к управлению цифровой трансформацией в социально-трудовой сфере. Соответствие способов регулирования труда, организованного посредством платформ, социально обусловленным формам экономических отношений представляется залогом результативности в достижении этой цели.

Источники

1. Черных Е.А. Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. – Том 16. – № 3. – С. 82-97. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-platformennoy-zanyatosti-neustoychivye-prekarizovannye-formy-praktiki-regulirovaniya-vyzovy-dlya-rossii> (дата обращения: 10.06.2024).
2. Садовая Е.С., Сауткина В.А., Зенков А.Р. Формирование новой социальной реальности: технологические вызовы. – М., 2019.
3. Удовенко И.П. Социальная политика и экосистемы государственного управления // Мировая экономика и международные отношения. – 2023. – Том 67. – № 9. – С. 129-138. EDN: SJOMYP. URL: <https://www.imemo.ru/publications/periodical/meimo/archive/2023/9-t-67/social-problems/social-policy-and-public-administration-ecosystems> (дата обращения: 11.06.2024).
4. Mas J.M., Gomez A. Social partners in the digital ecosystem: Will business organizations, trade unions and government organizations survive the digital revolution?, Technological Forecasting and Social Change. 2020; 161:120349. URL: https://www.researchgate.net/publication/344784419_Social_partners_in_the_digital_ecosystem_Will_business_organizations_trade_unions_and_government_organizations_survive_the_digital_revolution (дата обращения: 24.06.2024).
5. Srnicek N. Platform Capitalism. 2017. Polity Press.
6. Parker G.G., Choudary S.P., Alstyne M.W. Platform Revolution. How Networked Markets Are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You. 2017.
7. Орловский В., Коровкин В. От носорога к единорогу. Как управлять корпорациями в эпоху цифровой трансформации. – М., 2021.
8. Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике. // Социология власти. – 2020. – Том 32. – № 1. – С. 30-54. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=xhqtoi> (дата обращения: 11.06.2024).
9. Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости. // Мир новой экономики. – 2020. – Том 14. – № 2. С. 6-15. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/platformennaya-zanyatost-masshtaby-i-priznaki-neustoychivosti> (дата обращения: 12.06.2024).
10. Wang R. Information asymmetry and the inefficiency of informal ip strategies within employment relationships. // Technological Forecasting and Social Change. 2021, 120335(162).
11. Садовая Е.С. Социальные вызовы цифровой экономики. // Мировая экономика и международные отношения. – 2021. – Том 65. – № 9. – С. 14-24. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=rwkmtnu> (дата обращения: 12.06.2024).
14. Скворцов В.Н. Развитие социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). – 2020. – № 2(47) – С. 119-129. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43050444> (дата обращения: 12.06.2024).

References

1. Chernykh E.A. Quality of platform employment: unstable (precarized) forms, regulatory practices, challenges for Russia // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii.. 2020; 16; 3: 82-97. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-platformennoy-zanyatosti-neustoychivye-prekarizovannye-formy-praktiki-regulirovaniya-vyzovy-dlya-rossii> (date of access: 10.06.2024). (In Russ).
2. Sadovaya E.S., Sautkina V.A., Zenkov A.R. Formation of a new social reality: technological challenges. Moscow, 2019. (In Russ.).

3. Udovenko I.P. Social policy and ecosystems of public administration // *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*. 2023; 67; 9: 129-138. EDN: SJOMYP URL: <https://www.imemo.ru/publications/periodical/meimo/archive/2023/9-t-67/social-problems/social-policy-and-public-administration-ecosystems> (date of access: 11.06.2024). (In Russ.).
4. Mas J.M., Gomez A. Social partners in the digital ecosystem: Will business organizations, trade unions and government organizations survive the digital revolution? *Technological Forecasting and Social Change*. 2020; 161:120349. URL: https://www.researchgate.net/publication/344784419_Social_partners_in_the_digital_ecosystem_Will_business_organizations_trade_unions_and_government_organizations_survive_the_digital_revolution (date of access: 24.06.2024). (In Eng.).
5. Srnicek N. *Platform Capitalism*. 2017; Polity Press. (In Eng.)
6. Parker G.G., Choudary S.P., Alstyne M.W. *Platform Revolution. How Networked Markets Are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You*. 2017. (In Eng.).
7. Orlovsky V. Korovkin V. From Rhinoceros to Unicorn. How to manage corporations in the era of digital transformation. Moscow, 2021. (In Russ.).
8. Shevchuk A.V. From factory to platform: autonomy and control in the digital economy. // *Sociologiya vlasti*. 2020; 32; 1:30-54. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=xhqtoi> (date of access: 11.06.2024). (In Russ.).
9. Bobkov V. N., Chernykh E. A. Platform employment: scales and signs of instability. // *Mir novoy ehkonomiki*. 2020; 14; 2: 6-15. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/platformennaya-zanyatost-masshtaby-i-priznaki-neustoychivosti> (date of access: 12.06.2024). (In Russ.).
10. Wang R. Information asymmetry and the inefficiency of informal ip strategies within employment relationships. // *Technological Forecasting and Social Change*. 2021; 120335(162). (In Eng.).
11. Sadovaya E.S. Social challenges of the digital economy. // *Mirovaya ehkonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*. 2021; 65; 9:14-24. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=rwkmtn> (date of access: 12.06.2024). (In Russ.).
12. Skvortsov V.N. Development of social partnership in the sphere of regulation of social and labor relations at small enterprises // *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social'nykh tekhnologij)* *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social'nykh tekhnologij)*. 2020; 2: 119-129. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43050444> (date of access: 12.06.2024). (In Russ.).

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 28.06.2024; одобрена после рецензирования 13.07.2024; принята к публикации 15.07.2024.
The article was submittedn1.28.06.2024; approved after reviewing 13.07.2024; accepted for publication 15.07.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 15-22
Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 15-22

Научная статья

УДК 338.2

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-15-22

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ В СИСТЕМЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Надежда Васильевна Медведева¹

¹Северо-Западный институт управления РАНХиГС, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

¹medvedeva-nv@ranepa.ru, <http://orcid.org/0000-0003-0674-6199>

Аннотация. В статье исследуются метрики институционализации малых технологических компаний как новых ключевых субъектов технологического развития. Выделены заделы кадровой составляющей в обеспечении технологического суверенитета. Акцентируется внимание на проблеме возникающих кадровых дефицитов. Представлены функциональные особенности малых технологических компаний, востребованные в системе технологического развития. Отражены критерии отнесения организаций к малым технологическим компаниям и переход на реестровую модель предоставления адресных мер поддержки. Определены условия встраивания малых технологических компаний в систему технологического развития с доминированием системы государственной поддержки. Обращено внимание на формирование мер государственной поддержки малых технологических компаний в части доработки существующих и создания новых, упрощение доступа к секторальным инструментам для развития инновационного бизнеса. Выявлена зависимость развития малых технологических компаний от развития рынка венчурного финансирования. Затронута проблема падения рынка венчурного финансирования и возникновения рисков развития малых технологических компаний. Показана взаимосвязь институциональных условий развития малых технологических компаний с развитием данного сегмента бизнеса, ростом инвестиций в данную сферу, увеличением объема инновационных товаров, работ, услуг таких компаний. Результатом институционализации малых технологических компаний определена система выращивания таких компаний как формы капитализации знаний.

Ключевые слова: технологический суверенитет, инновации, технологические компании, малые технологические компании, поддержка, кадры.

Для цитирования: Медведева Н.В. Институционализация технологических компаний в системе технологического развития. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 15-22. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-15-22

Scientific article

INSTITUTIONALIZATION OF TECHNOLOGY COMPANIES IN THE SYSTEM OF TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT

Nadezhda V. Medvedeva¹

¹Northwestern Institute of Management of RANEPA, St. Petersburg, Russian Federation

¹medvedeva-nv@ranepa.ru, <http://orcid.org/0000-0003-0674-6199>

Abstract. In her article, the author examines the metrics of institutionalization of small technology companies as new key subjects of technological development. The author highlights the reserves of the personnel component in ensuring technological sovereignty, and focuses on the problem of emerging personnel shortages. The author presents the functional features of small technology companies that are in demand in the system of technological development. The author sets forth the criteria for classifying organizations as small technology companies and the transition to a registry model for providing targeted support measures. The author determines the conditions for the integration of small technology companies into the technological development system with the dominance of the state support system. The author draws attention to the formation of measures of state support for small technology companies in terms of refining existing ones and creating new ones, simplifying access to sectoral tools for the development of innovative business. The author unveils the dependence of the development of small technology companies on the development of the venture financing market. The author touches upon the problem of the decline in the venture capital financing market and the emergence of risks for the development of small technology companies. The author points to the interrelation of the institutional conditions for the development of small technology companies with the development of this business segment, the growth of investments in this area, and an increase in the volume of innovative goods, works and services of such companies. As a result of the institutionalization of small technology companies, the author determines the system of growing such companies as a form of knowledge capitalization.

Keywords: technological sovereignty, innovation, technology companies, small technology companies, support, human resources.

For citation: Medvedeva N.V. Institutionalization of Technology Companies in the System of Technological Development. Labor and Social Relations. 2024. Volume 35. No. 4. P. 15-22. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-15-22

Введение

Достижение технологического суверенитета страны предопределено совокупностью внешних и внутренних факторов, среди которых назревшие проблемы обостряют угрозы для технологического развития. Одной из ключевых угроз выступает отток талантов и высококвалифицированных кадров за рубеж, уменьшающий возможности научного и технологического развития страны и конкурентоспособность российской экономики. Утечка умов стала глобальной проблемой миграции трудовых ресурсов. В условиях перехода мировой экономики на новую технологическую основу появляются и становятся востребованными новые профессии, растут требования к уровню образования и квалификации работников, усиливается межгосударственная конкуренция за привлечение ученых и высококвалифицированных специалистов.

Подготовка высококвалифицированных специалистов по приоритетным направлениям научно-технологического развития Российской Федерации является составной частью Стратегии национальной безопасности¹ и находит свое воплощение в Концепции технологического развития.² Определены механизмы трансформации системы подготовки кадров с фокусировкой на технологические приоритеты, акцентировано внимание на развитие компетенций на основе долгосрочной мотивации, закрепляется статус и получает свое развитие национальная технологическая инициатива, обеспечивается развитие университетского технологического предпринимательства, формируется система новых субъектов технологического развития [1. С. 240]. На разрешение проблемы ограничения кадровых ресурсов направлена задача кадрового обеспечения технологического развития и восполнения возникающих кадровых дефицитов.

Проблема кадровой достаточности и организации трудовых отношений выступает предметом множества научных исследований. Обострение данной проблемы в контексте достижения технологического суверенитета способствует росту научного интереса к вопросам кадровой составляющей технологического развития [2. С. 822-843], создания условий для роста малых технологических компаний [3. С. 2175-2186; 4. С. 50-72], синхронизации технологического и научно-технологического развития по направлению кадрового обеспечения [5. С. 100-110; 1. С. 237-241; 6. С. 785-802], создания стимулирующих мер и инфраструктурных основ для предотвращения оттока кадров [7. С. 6-12].

Методологию статьи составляет междисциплинарный подход к исследованию секторальных инструментов достижения технологического суверенитета, концептуально-методологический и системный методы.

Целью статьи является исследование метрик институционализации малых технологических компаний и условий встраивания их в систему технологического развития.

¹ Указ Президента РФ от 28 февраля 2024 г. № 145 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. 2024. № 10. Ст. 1373. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408518353/> (дата обращения: 30.05.2024).

² Распоряжение Правительства РФ от 20 мая 2023 № 1315-р «Об утверждении Концепции технологического развития на период до 2030 // Собр. законодательства РФ. 2023. № 22. Ст. 3964. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406831204/> (дата обращения: 30.05.2024).

Основная часть

Обеспечение технологического суверенитета возможно при наличии в стране собственной научной, кадровой и технологической базы, а также компаний, корпораций и предпринимателей, проявляющих высокоинтенсивную инновационную активность. Для этого критически необходимо развивать комплексные организационные формы управления и сетевой формат их взаимодействия [6. С. 790; 7. С. 9]. К числу новых ключевых субъектов технологического развития отнесены малые технологические компании, ориентированные как на встраивание в производственно-технологические цепочки крупных корпораций, так и на самостоятельный рост до уровня стабильного бизнеса. Основная функция таких компаний заключается в генерации и отработке новых идей в сфере технологических инноваций. Они обладают большей гибкостью и адаптивностью к меняющейся конъюнктуре, в связи с чем планируется доступ таких компаний к капиталу и рынкам крупного бизнеса [2. С. 826]. Для эффективного функционирования всех видов субъектов технологического развития нужна качественно новая институциональная среда [3. С. 2179; 4. С. 54]. При этом Концепция технологического развития предусматривает систему выращивания малых технологических компаний как формы капитализации знаний, в том числе поддержку их развития. Аналогичным образом Стратегией научно-технологического развития планируется создание системы государственной поддержки малых технологических компаний, обеспечивающей их ускоренный рост, технологический прорыв и устойчивое положение на национальном и мировых рынках.

Институциональные основы деятельности технологических компаний, в том числе малых технологических компаний

Обеспечение условий развития и функционирования технологических компаний повлекло необходимость закрепления их статуса и выделения из системы технологических компаний малых технологических компаний. Первичную роль в институционализации технологических компаний обеспечил Федеральный закон «О развитии технологических компаний в Российской Федерации».³

Данный закон принят в целях определения правовых основ деятельности технологических компаний в Российской Федерации для формирования единой системы принципов осуществления государственной поддержки инновационной деятельности малых технологических компаний. Таким образом, сущность малых технологических компаний выражена через понятие технологической компании по причине отсутствия самостоятельной дефиниции.

Определено, что под технологической компанией понимается российская коммерческая организация, создающая или применяющая инновационные технологии при производстве продукции, оказании услуг или выполнении работ. Очевидным ключевым признаком технологической компании выступает использование инновационных технологий, при этом технологическая компания либо разрабатывает инновационный продукт (услугу, работу) либо производит

³ Федеральный закон от 4 августа 2023 г. № 478-ФЗ «О развитии технологических компаний в Российской Федерации» // Собр. законодательства РФ. 2023. № 32 (ч. I). Ст. 6210. URL: <https://base.garant.ru/407484267/> (дата обращения: 30.05.2024).

их. Малая технологическая компания – это технологическая компания, которая соответствует ряду условий и сведения о которой включены в реестр малых технологических компаний.

К указанным условиям относятся определенный объем выручки, соответствующий основной вид экономической деятельности и выполнение перечисленных в законе требований.

В зависимости от объема выручки за предшествующий календарный год малые технологические компании подразделяются на стартапы с минимальным показателем выручки (объем выручки не более 1 млн рублей), стартапы (объем выручки более 1 млн рублей, но не выше 300 млн рублей), ранние компании (от 300 млн до 2 млрд рублей) и зрелые компании (объем выручки от 2 млрд до 4 млрд рублей). По мере роста дохода предполагается повышать требования к научно-техническому потенциалу и наличию возможности для применения инновационных технологий, что и определяет логику выращивания малых технологических компаний. Принимая во внимание действующие требования к выручке, на получение статуса малой технологической компании смогут претендовать субъекты малого и среднего предпринимательства высокотехнологичных секторов экономики, поскольку зачастую такие субъекты де-факто имеют все признаки малой технологической компании.

Основной вид экономической деятельности малой технологической компании должен входить в установленный перечень видов деятельности для малых технологических компаний по более чем 60 кодам экономической деятельности в соответствии с ОКВЭД 2. Такой критерий свидетельствует о логике фокусировки поддержки не на всех нуждающихся, а только на компаниях, осуществляющих деятельность с использованием инновационных технологий.

В числе вышеуказанных требований – отнесение технологической компании к малой технологической компании по результатам экспертизы при подтверждении ее технологичности по установленным правилам и критериям, таким как уровень научно-технического потенциала и наличие возможности для применения инновационных технологий и их коммерциализации. Вторым вариантом выступает нахождение технологической компании в Едином реестре конечных получателей государственной поддержки инновационной деятельности с учетом опыта реализации инновационных проектов (в настоящее время в таком реестре порядка 9 тыс. потенциальных кандидатов в малые технологические компании).

Экспертиза малых технологических компаний осуществляется соответствующими центрами экспертиз, в том числе инновационными институтами развития, которые будут работать по единым принципам оценки и унифицированным требованиям к экспертизе. В целях принятия решения об отнесении компании к малой технологической компании будет применяться балльная система оценки.

Присвоение статуса малой технологической компании осуществляется путем включения соответствующих сведений в реестр малых технологических компаний. Нахождение в реестре малых технологических компаний дает компании возможность получать адресные меры государственной поддержки, а также обеспечит размещение информации на витрине стартапов с целью привлечения частного инвестирования. Создание реестра малых технологических

компаний можно отнести к попытке командными методами решить проблему недостатка информации о непубличных компаниях для поиска инвесторов и получения государственной поддержки. Практика реестровой модели и экспертиз в отношении технологических компаний положительно зарекомендовала себя в Китае.

Меры государственной поддержки малых технологических компаний могут предусматривать льготы по уплате налогов, сборов, страховых взносов, таможенных платежей, кредитам, информационную, консультационную, финансовую, грантовую поддержку, поддержку экспорта, а также формирование спроса на инновационную и высокотехнологическую продукцию (работы, услуги) и другие, перечень которых может быть расширен.

Предлагается распространить действие программы льготного кредитования субъектов малого и среднего предпринимательства высокотехнологичных секторов экономики (в рамках реализации федерального проекта «Взлет – от стартапа до IPO») и на малые технологические компании. Статус малой технологической компании обеспечит ряд мер поддержки в упрощенном формате без дополнительной экспертизы на степень инновационности (льготная промышленная ипотека, льготный кредит на инвестиционные и оборотные цели и другие).

Получает свое развитие Ассоциация «Быстрорастущих технологических компаний (национальных чемпионов)», включающая по данным одноименного портала 37 компаний из разных отраслей промышленности. Подтверждение статуса национального чемпиона осуществляется через экспертный отбор (в 2024 году запланирован новый этап отбора национальных чемпионов). Частные быстрорастущие высокотехнологические компании среднего размера представляют собой особый сектор российского бизнеса с растущим влиянием на реальный сектор экономики страны. Принципиальное отличие таких компаний заключается в уникальных коллективах высококвалифицированных специалистов и в использовании достижений лучших российских научно-технических школ. Ожидается формирование критериев отнесения компаний к быстрорастущим технологическим компаниям. Поддержку ассоциации в части взаимодействия с органами публичной власти и крупными корпорациями оказывает общественный омбудсмен в сфере защиты прав технологических компаний-лидеров. Применяемые меры государственной поддержки таких компаний могут мультипликативно повлиять на рост данного сегмента бизнеса [5. С. 103].

Влияние степени вклада деятельности малых технологических компаний в достижение целей технологического развития определено в Концепции технологического развития в числе показателей достижения таких целей. К таковым относятся рост числа малых технологических компаний (с 8,9 тыс. ед. в оценке 2022 года до 20 тыс. в 2030 году); увеличение темпа роста инвестиций в малые технологические компании к 2030 году практически в 3 раза и увеличение темпа роста объема инновационных товаров, работ, услуг малых технологических компаний почти в 2,3 раза.

Наряду с указанными достижениями, конечным результирующим показателем институционализации малых технологических компаний будет достижение

цели по подготовке порядка миллиона специалистов рабочих профессий для высокотехнических отраслей до 2028 года.⁴

Заключение

Достижение вышеуказанных целей технологического развития применительно к малым технологическим компаниям влечет решение двух неотложных задач – задачу достижения технологического суверенитета через вклад малых технологических компаний и, учитывая зависимость их развития от частных инвестиций, задачу развития рынка венчурного финансирования.

Вместе с тем курс на построение взаимосвязи между стартапами, крупными технологическими вертикалями и инвесторами при всей своей перспективности является высокорисковым, поскольку зависит от частного инвестирования. Потому на начальном этапе и на фоне падения венчурного рынка его заделами будут сугубо меры государственной поддержки. Реестр малых технологических компаний потенциально может стать инструментом популяризации частного венчурного финансирования, однако критически важным является преодоление ситуации, что потребность отраслей в частных вложениях пока существенно превышает интерес к ним.

Источники

1. Медведева Н.В. Ориентиры системы образования на достижение технологического суверенитета // Журнал монетарной экономики и менеджмента. – 2024. – № 1. – С. 237-241. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/orientiry-sistemy-obrazovaniya-na-dostizhenie-tehnologicheskogo-suvereniteta> (дата обращения: 22.05.2024).
2. Алябина Е.В., Лиманова Е.Г., Рязанцева А.В., Савина А.И. Технологические предприниматели как субъекты государственной поддержки: теоретические аспекты и эмпирические свидетельства // Московский экономический журнал. – 2022. – № 12. – С. 822-843. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologicheskie-predprinimateli-kak-subekty-gosudarstvennoy-podderzhki-teoreticheskie-aspekty-i-empiricheskie-svidetelstva> (дата обращения: 18.05.2024).
3. Бурденко Е.В. Создание экосистемы для масштабируемости стартапов // Вопросы инновационной экономики. – 2023. – Том. 13. – № 4. – С. 2175-2186. URL: <https://istina.msu.ru/publications/article/632744606/> (дата обращения: 20.05.2024).
4. Волкова Н.Н., Романюк Э.И. Рейтинг научно-технологического развития субъектов Российской Федерации // Вестник института экономики Российской академии наук. – 2023. – № 2. – С. 50-72. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rejting-nauchno-tehnologicheskogo-razvitiya-subektov-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения: 20.05.2024).
5. Маслюк Н.А., Медведева Н.В. Становление экосистемы технологического развития на национальном и региональном уровнях // Власть и управление на Востоке России. – 2023. – № 4(105). – С. 100-110. URL: <http://vlastdviu.ru/download/rio/j2023-4/8.pdf> (дата обращения: 22.05.2024).
6. Никитская Е.Ф., Валишвили М.А., Намгалаури А.Н. Адаптационные механизмы активизации инновационного процесса // Вопросы инновационной экономики. – 2022. – Том 12. – № 2. – С. 785-802. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48939597> (дата обращения: 28.05.2024).
7. Петров А.Н., Куракова Н.Г. Проблемы идентификации драйверов и субъектов научно-технологического развития страны // Инновации. – 2018. – Том 9. – № 239. – С. 6-12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problems-identifikatsii-drayverov-i-subektov-nauchno-tehnologicheskogo-razvitiya-strany> (дата обращения: 28.05.2024).

References

1. Medvedeva N.V. Guidelines of the education system for achieving technological sovereignty // Zhurnal monetarnoj ekonomiki i menedzhmenta. 2024; 1: 237-241. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/orientiry->

⁴ Послание Президента Федеральному Собранию 29 февраля 2024 г. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/messages/73585> (дата обращения: 30.05.2024).

sistemy-obrazovaniya-na-dostizhenie-tehnologicheskogo-suvereniteta (date of access: 22.05.2024). (In Russ).

2. Alyabina E.V., Limanova E.G., Ryazantseva A.V., Savina A.I. Technological entrepreneurs as subjects of state support: theoretical aspects and empirical evidence // *Moskovskij ekonomicheskij zhurnal*. 2022; 12: 822-843. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologicheskie-predprinimateli-kak-subekty-gosudarstvennoj-podderzhki-teoreticheskie-aspekty-i-empiricheskie-svidetelstva> (date of access: 18.05.2024). (In Russ).

3. Burdenko E.V. Creation of an ecosystem for scalability of startups // *Voprosy innovacionnoj ekonomiki*. 2023; 13; 4: 2175-2186. URL: <https://istina.msu.ru/publications/article/632744606/> (date of access: 20.05.2024). (In Russ).

4. Volkova N.N., Romanyuk E.I. Rating of scientific and technological development of the subjects of the Russian Federation // *Vestnik instituta ekonomiki Rossijskoj akademii nauk*. 2023; 2: 50-72. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rejting-nauchno-tehnologicheskogo-razvitiya-subektov-rossiyskoj-federatsii> (date of access: 20.05.2024). (In Russ).

5. Maslyuk N.A., Medvedeva N.V. Formation of the ecosystem of technological development at the national and regional levels // *Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii*. 2023; 4 (105): 100-110. URL: <http://vlastdviu.ru/download/rio/j2023-4/8.pdf> (date of access: 22.05.2024). (In Russ).

6. Nikitskaya E.F., Valishvili M.A., Namgalauri A.N. Adaptive mechanisms of activation of the innovation process // 2022; 12; 2: 785-802. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48939597> (date of access: 28.05.2024). (In Russ).

7. Petrov A.N., Kurakova N.G. Problems of identification of drivers and subjects of scientific and technological development of the country // *Innovacii*. 2018; 9; 239: 6-12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-identifikatsii-dravverov-i-subektov-nauchno-tehnologicheskogo-razvitiya-strany> (date of access: 28.05.2024). (In Russ).

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 23.06.2024; одобрена после рецензирования 13.07.2024; принята к публикации 15.07.2024.

The article was submitted 23.06.2024; approved after reviewing 13.07.2024; accepted for publication 15.07.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 23-33
Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 23-33

Scientific article

УДК 316.6

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-23-33

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)

Нина Геннадьевна Вишневская¹, Екатерина Алексеевна Томилова²

¹Уфимский университет науки и технологий, г. Уфа, Республика Башкортостан, Российская Федерация

²ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко», г. Москва, Российская Федерация

¹Vng36@yandex.ru, <http://orcid.org/0000-0002-4162-6339>

²eatomilova79@gmail.com, <http://orcid.org/0009-0004-4011-5336>

Аннотация. В условиях трудодефицитного рынка труда России, особенно в таких отраслях, как обрабатывающее производство, строительство и здравоохранение, вопросы формирования и привлечения кадрового резерва приобретают особую актуальность. Рост уровня занятости и снижение уровня безработицы свидетельствуют о необходимости поиска эффективных способов восполнения кадрового дефицита. Повышение занятости граждан с инвалидностью становится одним из ключевых направлений, требующим создания условий для максимального вовлечения инвалидов в сферу трудовых отношений. Анализ данных показывает, что, несмотря на достигнутый прогресс, существует необходимость в дальнейшей оптимизации подходов к трудоустройству инвалидов. Увеличение количества квотированных рабочих мест и повышение доступности инклюзивных вакансий являются важными шагами в этом направлении. Успешная реализация этих мер позволит не только значительно увеличить занятость людей с ограниченными возможностями здоровья, но и снизить нагрузку на социальные учреждения, что приведет к экономии государственных средств и улучшению общей экономической ситуации в регионе. Интеграция людей с ограниченными возможностями здоровья в сферу труда является важным направлением государственной политики, способствующим устойчивому развитию и социальной справедливости. Это требует комплексного подхода, включающего законодательные инициативы, финансовую поддержку и развитие инфраструктуры, обеспечивающей полноценное участие инвалидов в экономической жизни общества. Изучение и внедрение

эффективных мер по повышению занятости инвалидов является важным шагом к устойчивому развитию регионов и общества в целом.

Ключевые слова: трудовдефицит, занятость, инвалиды, трудоустройство, квотирование, мультицентр, социальная интеграция, экономическая ситуация.

Для цитирования: Вишневская Н.Г., Томилова Е.А. Региональный опыт обеспечения занятости лиц с ограниченными возможностями (на примере Республики Башкортостан). Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 23-33. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-23-33

Original article

REGIONAL EXPERIENCE IN PROVIDING EMPLOYMENT FOR PEOPLE WITH DISABILITIES (BY WAY OF EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN)

Nina G. Vishnevskaya¹, Ekaterina A. Tomilova²

¹Ufa University of Science and Technology, Ufa, Republic of Bashkortostan, Russian Federation

²National Research Institute of Public Health named after N.A. Semashko, Moscow, Russian Federation

¹Vng36@yandex.ru, <http://orcid.org/0000-0002-4162-6339>

²eatomilova79@gmail.com, <http://orcid.org/0009-0004-4011-5336>

Abstract. Given a labor-deficit labor market in Russia, especially in manufacturing, construction and healthcare industries, the issues of forming and attracting manpower are becoming particularly relevant. The increase in the employment rate and the decrease in the unemployment rate indicate the need to find effective ways to fill the personnel deficit. Increasing the employment of citizens with disabilities is becoming one of the key areas requiring the creation of conditions for the maximum involvement of persons with disabilities in the field of labor relations. The data analysis indicates that, despite the progress made, there is a need to further optimize approaches to the employment of persons with disabilities. Increasing the number of quota jobs and the availability of inclusive vacancies are important steps in this direction. The successful implementation of these measures will not only significantly increase the employment of people with disabilities, but also reduce the burden on social institutions, which will lead to savings of public funds and improve the overall economic situation in the region. The involvement of people with disabilities in the world of work is an important area of public policy that promotes sustainable development and social justice. This requires a comprehensive approach, including legislative initiatives, financial support and infrastructure development, ensuring the full participation of persons with disabilities in the economic life of society. The study and implementation of effective measures to increase the employment of people with disabilities is an important step towards the sustainable development of regions and society as a whole.

Keywords: labor shortage, employment, people with disabilities, employment, quotas, multicenter, social integration, economic situation.

For citation: Vishnevskaya N.G., Tomilova E.A. Regional Experience in Providing Employment for People with Disabilities (By Way of Example of the Republic of Bashkortostan). Labor and Social Relations. 2024. Volume 35. No. 4. P. 23-33. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-23-33

Введение

В условиях современного рынка труда, который характеризуется трудовым дефицитом как в России в целом, так и в отдельных регионах, вопросы формирования и привлечения кадрового резерва приобретают особую актуальность. Растущий уровень занятости и снижение уровня безработицы свидетельствуют о необходимости поиска эффективных способов восполнения кадрового дефицита. Одним из значимых направлений в этом контексте является повышение занятости граждан с инвалидностью, что требует создания условий для их максимального вовлечения в сферу трудовых отношений.

В своей работе Е.Н. Алексеева отмечает: «В наше время проблема инвалидизации населения представляет собой сложный социальный вопрос, требующий всестороннего рассмотрения в контексте занятости. Согласно мировой статистике, уровень занятости людей с ограниченными возможностями составляет 44%, в сравнении уровень занятости среди лиц без инвалидности составляет 75%. Лица с ограниченными возможностями часто сталкиваются с дополнительными формами депривации, такими как социальная стигма, трудности в реабилитации или трудности с доступом к ассистивным технологиям. Перспективы трудоустройства для людей с ограниченными возможностями обычно ограничиваются такими секторами, как розничная торговля, обслуживание клиентов, производство и сборка, которые часто предлагают низкую заработную плату и гарантию занятости. Безработица среди людей с ограниченными возможностями создает вызовы как для самих инвалидов, сталкивающихся с ограничениями в трудовой активности, так и для общества в целом, в части обеспечения равных возможностей на рынке труда» [1].

Актуальность данной темы обусловлена не только экономическими факторами, но и социальной значимостью интеграции людей с инвалидностью в трудовую деятельность. Это способствует их социальной адаптации, повышению качества жизни и развитию инклюзивного общества. Изучение и внедрение эффективных мер по повышению занятости инвалидов является важным шагом к устойчивому развитию регионов и общества в целом.

Основная часть

В Республике Башкортостан, как и в других регионах России, наблюдается нехватка кадров в различных отраслях экономики, включая обрабатывающее производство, строительство, здравоохранение и транспорт. В этих условиях особенно важно разработать и внедрить меры, направленные на содействие трудоустройству инвалидов, создание доступных рабочих мест и поддержание занятости. Введение квотирования рабочих мест, содействие в создании и оснащении рабочих мест для инвалидов, стажировка и сопровождение на рабочем месте являются ключевыми мерами, способствующими увеличению занятости этой категории граждан.

В Башкортостане ведется активная работа по реализации проектов комплексной профессиональной подготовки лиц с инвалидностью, таких как создание в 2024 году Мультицентра социальной и трудовой интеграции. Этот проект направлен на комплексное сопровождение граждан с инвалидностью, включая профессиональное обучение, сопровождаемое трудоустройство и проживание. Введение такой модели позволяет адаптировать инвалидов к рынку труда, обеспечить их занятость и снизить нагрузку на социальные учреждения.

Как мы уже отметили, рынок труда в России и в отдельных регионах сегодня является трудодефицитным. Занятость населения растет, уровень безработицы, напротив, снижается. Так, уровень общей безработицы за 4 квартал 2023 года в России составил 2,9%, в Приволжском федеральном округе – 2,1%, а в Республике Башкортостан – рекордно низкие за последние 30 лет 2,3%.

Уровень регистрируемой безработицы на 1 января 2024 года в целом по республике составил 0,61%, снизившись относительно начала 2023 года (0,83%) на 0,22 процентных пунктов, на 1 марта 2024 года – 0,6%.

Из классического формата рынок труда превращается в рынок соискателя. На сегодня на одного незанятого гражданина в среднем приходится более 4 вакансий. Особенную нехватку кадров испытывают предприятия обрабатывающих производств и строительства. Здесь на одного соискателя приходится 9 и 7 вакансий, соответственно.

Работодателями заявлены в центры занятости сведения о 47,6 тыс. вакансиях, из которых 70% – рабочие профессии. Наибольшее количество вакансий заявлено в сферах обрабатывающего производства – 23% (11,1 тыс. ед.), строительства – 9% (4,4 тыс. ед.), здравоохранения – 8% (3,9 тыс. ед.), торговли – 7,5% (3,6 тыс. ед.), транспортировки и хранения – 7% (3,5 тыс. ед.).

В этих условиях особую актуальность приобретают вопросы формирования и привлечения к труду резерва рабочей силы. Одним из способов восполнения кадрового дефицита является повышение занятости граждан с инвалидностью. Необходимо создание условий для максимального вовлечения инвалидов в сферу трудовых отношений.

Таблица 1. Доля работающих инвалидов среди инвалидов трудоспособного возраста, %

год (на 1 января)	Россия	ПФО	РБ
2019	26,3	24,5	21,8
2020	26,7	24,9	22,7
2021	26,3	24,7	22,3
2022	25,5	24	21,3
2023	25,7	24,4	21,8
2024	27,5	26,5	24,1

Источник: [2]

По данным Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, на 1 января 2024 года из 93 тыс. инвалидов трудоспособного возраста работали 22,4 тыс. человек, или 24,1% (по Российской Федерации – 27,5%, по Приволжскому федеральному округу – 26,5%). Среди них

большинство составляют инвалиды III группы – 75,5%, пятую часть составляют инвалиды II группы – 20,7%, а 3,8% – это инвалиды I группы. За 2023 год доля трудоустроенных инвалидов в республике выросла на 2,28 процентных пункта, что больше, чем по России (+1,79п.п.) и ПФО (+2,15 п. п.) (табл. 1).

Наибольшее число граждан с инвалидностью трудоустраиваются в такие сферы экономики как обрабатывающее производство (17%), образование (11%), здравоохранение (10%), торговля (8%), транспорт (8%).

Ежегодно в службу занятости региона в целях поиска подходящей работы обращается от 3 до 4,5 тыс. инвалидов, при этом доля трудоустроенных инвалидов составляет 65% от числа обратившихся.

К мерам трудоустройства инвалидов, реализуемых в России, относятся:

- содействие трудоустройству незанятым инвалидам в части создания или оснащения для инвалида рабочего места,
- мероприятия по сохранению рабочих мест инвалидов на предприятиях, образованных общественными объединениями инвалидов,
- стажировка инвалидов,
- квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Рассмотрим, какие результаты по данным направлениям достигнуты в регионе.

1. Содействие трудоустройству незанятым инвалидам в части создания или оснащения рабочего места для инвалида.

В рамках мероприятия работодателям возмещаются расходы:

- на организацию рабочих мест для трудоустройства инвалидов (при трудоустройстве инвалида III группы – до 80 тыс. рублей, I и II группы – до 100 тыс. рублей);
- на создание инфраструктуры, необходимой для беспрепятственного доступа инвалида к рабочему месту – до 100 тыс. рублей;
- на адаптацию инвалидов на рабочем месте с закреплением наставника (до 6 месяцев, в размере МРОТ, увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды; в 2024 году – 28,8 тыс. рублей в месяц).

При получении субсидии работодатель берет на себя обязанность в сохранении данного рабочего места в течение одного года. Контроль за выполнением данного обязательства осуществляет Республиканский центр занятости населения. Порядок предоставления субсидий утвержден Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 23 октября 2017 г. № 481 «Об утверждении некоторых нормативных правовых актов Республики Башкортостан предоставления субсидий из бюджета Республики Башкортостан юридическим лицам (за исключением государственных (муниципальных) учреждений), индивидуальным предпринимателям на возмещение затрат в связи с применением труда инвалидов».

В Республике Башкортостан в 2023 году организовано 133 рабочих места для незанятых инвалидов. Работодателям возмещены затраты в объеме 11,1 млн рублей. В 2022 году создано 135 рабочих мест, на все созданные места трудоустроены инвалиды. Работодателям возмещены затраты 10,9 млн рублей.

2. С 2019 года в целях сохранения и развития предприятий, образованных общественными объединениями инвалидов, реализуется мероприятие по со-

хранению рабочих мест инвалидов предприятиям ООО «Белорецкое технологическое предприятие» и ООО «Белебеевское предприятие «АвтоДеталь». Работодателю на одного работающего инвалида возмещаются затраты в размере минимального размера оплаты труда, увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды (в 2024 году – 28,8 тыс. рублей в месяц).

В 2022 году фактическая численность участников мероприятия составила 166 инвалидов, возмещены затраты в объеме 22,4 млн рублей. В 2023 году численность инвалидов - участников мероприятия составила 138 человек. Работодателям возмещены затраты в объеме 18 млн рублей. На 2024 год предусмотрено увеличение финансирования до 23,0 млн рублей.

3. Стажировка инвалидов реализуется в целях социальной интеграции инвалидов, посредством вовлечения их в профессионально-трудовую деятельность и выработки мотивации на трудоустройство.

В рамках стажировки инвалидов предусматривается возможность предоставления субсидий на возмещение части затрат на оплату труда стажера-инвалида и наставника, закрепляемого за инвалидом на период адаптации его на рабочем месте. Период участия в стажировке инвалида установлен не более 4 месяцев. На стажера-инвалида и наставника работодателю возмещаются затраты в размере минимального размера оплаты труда, увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды (в 2024 году – 28,8 тыс. рублей в месяц).

В 2023 году организована стажировка для 130 инвалидов. Работодателям возмещены затраты в объеме 4,0 млн рублей. В 2022 году в стажировке приняло участие 92 инвалида, работодателям возмещены затраты в объеме 2,4 млн рублей. На 2024 год предусмотрено выделение 13,5 млн рублей на организацию стажировки 250 инвалидов. Таким образом, по данному направлению наблюдается значительное увеличение финансирования.

4. Квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов является одной из мер, позволяющих повысить занятость инвалидов.

В соответствии с действующим законодательством о занятости работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, определяется квота в размере 4% от среднесписочной численности работников; работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, – в размере 3% от среднесписочной численности работников.

Сегодня в республике квота для трудоустройства инвалидов установлена более 3,5 тыс. работодателей на 9,3 тыс. рабочих мест. На заквотированных рабочих местах работает 6,9 тыс. инвалидов, выполнение квоты составляет 73,7%. При этом работодателями заявлена 1631 вакансия на квотируемые места.

Граждане с инвалидностью могут обращаться за получением бесплатных государственных услуг, предоставляемых центрами занятости населения республики. В 2023 году обратилось 2774 чел., трудоустроено – 1824 чел. или 65,8%. В 2022 году обратилось 3135 чел., трудоустроено – 1912 чел., или 61,0%. Наблюдается снижение количества обратившихся.

С целью мотивации инвалидов к активному поиску работы центрами занятости предоставляются государственные услуги по профессиональной ори-

ентации, социальной адаптации на рынке труда, психологической поддержке, профессиональному обучению, трудоустройству на общественные или временные работы, содействию началу предпринимательской деятельности.

Основной проблемой, встречающейся при трудоустройстве инвалидов, является недостаточное количество вакансий для их трудоустройства, соответствующих их требованиям, уровню квалификации, а также рекомендациям к труду, содержащихся в индивидуальных программах реабилитации или абилитации инвалидов.

Говоря о полученном профессиональном образовании и готовности к трудовой деятельности лиц с ОВЗ, Е.М. Бабанова отмечает, что «для данной социальной группы получение профессии не является гарантом трудоустройства. В настоящее время можно наблюдать вполне типичную ситуацию, которая характеризуется наличием достаточно развитого законодательства, декларирующего права инвалида на развитие, образование, социальную интеграцию. ... Но одновременно – практически отсутствуют механизмы их реализации. Лица с ограниченными возможностями здоровья зачастую воспринимаются работодателем как обуза, поскольку такой работник требует специфических условий труда – наличие пандусов, широких лифтов и т.п. В результате, даже освоив какую-то профессию, человек с ОВЗ вынужден переучиваться, чтобы иметь возможность работать, не выходя из дома или с минимальными перемещениями» [3].

Эксперты крупнейшей платформы онлайн-рекрутинга в России HeadHunter проанализировали вакансии на рынке труда Республики Башкортостан с точки зрения доступности для соискателей с ограниченными возможностями здоровья.

По данным агентства HeadHunter, в 2023 году в Башкирии количество вакансий, доступных людям с инвалидностью, достигло 6,3 тыс., увеличившись по отношению к 2022 году на 47%. В целом по стране таких вакансий было 282,2 тысячи, что на 34% больше, чем в 2022 году.

Наибольшую долю (19% от числа всех инклюзивных вакансий в регионе) занимают предложения для операторов call-центра, менеджеров по продажам (17%) и курьеров (12%). Предлагаемая медианная зарплата в регионе в инклюзивных вакансиях в 2023 году составила 57 600 руб., увеличившись к 2022 году на 17%.

Тенденция сохраняется, и в 2024 году за первый квартал было открыто 1,8 тыс. инклюзивных вакансий, что на 79% больше, чем за тот же период 2023 года. Добавим, что Башкирия входит в ТОП-15 с наибольшим числом вакансий для людей с ОВЗ (рис. 1).

Кроме стандартных направлений содействия занятости инвалидов, в республике с 2022 года организована работа по реализации проекта в области комплексной профессиональной подготовки лиц с инвалидностью – создание в г. Уфе государственного казенного учреждения «Мультицентр социальной и трудовой интеграции Республики Башкортостан» (далее Мультицентр). Поскольку 2024-й год в Башкортостане объявлен годом заботы о людях с ограниченными возможностями здоровья, открытие Мультицентра запланировано в сентябре текущего года.

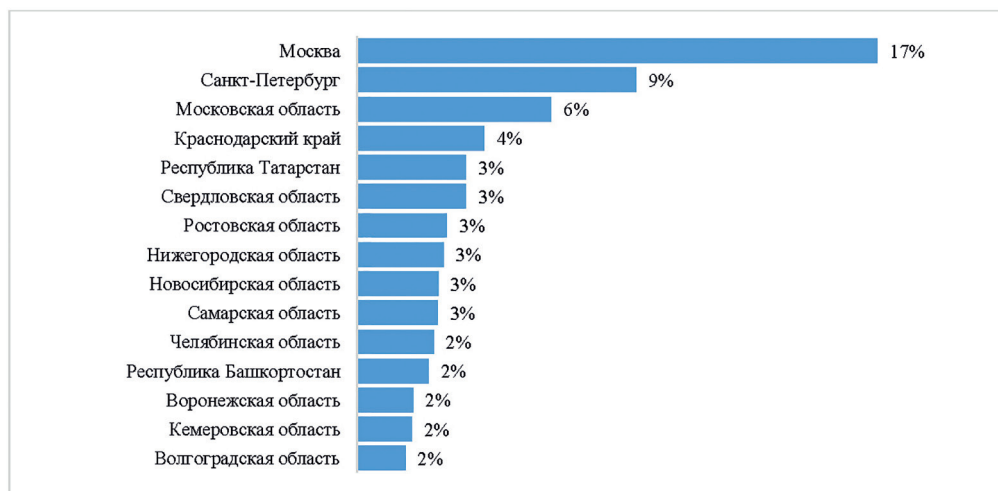


Рисунок 1. Доля от общего числа вакансий для людей с ограниченными возможностями по России, 1 кв. 2024 года

Источник: [4]

Принципиальным отличием Мультицентра от действующих учреждений профессионального образования является то, что его деятельность построена на модели комплексного сопровождения граждан с инвалидностью, то есть обучении под конкретного работодателя, проживании во время обучения, трудоустройстве и последующей адаптации на рабочем месте.

Основой стала инновационная региональная модель комплексного сопровождения граждан с инвалидностью – успешно реализуемый в Ленинградской области «Мультицентр социальной и трудовой интеграции». Указанная модель является человекоцентричной, так как включает в себя сервисы, удовлетворяющие как базовые, так и общепризнанные потребности граждан с инвалидностью и стойкими нарушениями здоровья.

Модель деятельности Мультицентра состоит из 3-х блоков: профессиональное обучение, сопровождаемое трудоустройство и сопровождаемое проживание.

1. Первый блок – это профессиональное обучение.

Как было отмечено ранее, в республиканском банке вакансий преобладают вакансии по рабочим профессиям, поэтому обучение слушателей Мультицентра запланировано по таким профессиям, как оператор электронно-вычислительных машин, кухонный рабочий, швея, мойщик посуды, оператор контактного центра, уборщик территорий и др.

Выбранные профессии пользуются спросом на рынке труда республики, причем спрос на специалистов указанных направлений вырос в 1 квартале 2024 года на 34,4% по сравнению с аналогичным периодом 2023 года, количество вакансий по квоте для инвалидов увеличилось на 42% (табл. 2).

Подбор профессии планируется вести с учетом степени имеющихся у инвалида ограничений и условий труда. Срок обучения по выбранному учебному курсу варьируется от двух месяцев до полугода.

Таблица 2. Спрос на рынке труда Республики Башкортостан по профессиям, включенным в образовательный процесс Мультицентра

Профессия	за 1 кв. 2024		за 1 кв. 2023	
	Всего	по квоте для инвалидов	Всего	по квоте для инвалидов
Оператор ЭВМ	41	6	73	13
Кухонный рабочий	1305	25	1038	34
Швея	1549	59	850	5
Мойщик посуды	151	8	107	4
Оператор call-центра	32	0	6	0
Уборщик территорий	361	17	263	12
Укладчик-упаковщик	202	3	201	0
Уборщик производственных и служебных помещений	2302	183	1886	146
Рабочий зеленого хозяйства	90	3	66	0
Цветовод	10	0	6	0
Итого	6043	304	4496	214

Источник: [5]

Профессиональная подготовка работников из числа инвалидов будет организована по заявкам конкретных работодателей, обеспечивающих последующее адресное трудоустройство.

Мастерские (учебные классы) предполагается трансформировать практически под любые запросы работодателей с учетом специфики их рабочих мест. 2. Второй блок – это сопровождаемое трудоустройство.

Основная задача на данном этапе – адаптировать работника с инвалидностью на рабочем месте.

Сопровождаемое трудоустройство предполагается осуществлять посредством дуального обучения. Данная система подразумевает, что обучающиеся проходят теоретическую часть на базе Мультицентра, а практическую часть – в той организации, в которой он будет трудоустраиваться после окончания обучения. В этой связи планируется принимать в штат Мультицентра специалистов из числа работодателей в качестве мастеров производственного обучения.

3. Третий блок – сопровождаемое проживание.

Сопровождаемым проживанием могут воспользоваться ранее проживавшие в психоневрологических интернатах, сироты с инвалидностью, не имеющие опыта самостоятельного проживания.

Данная услуга направлена на приобретение и развитие навыков самообслуживания, коммуникации, получение опыта самостоятельной жизни обучающимися. Проживание обучающихся и выпускников возможно на базе учебно-тренировочных квартир, арендованного жилья либо в собственном жилье, для адаптированных к самостоятельному проживанию.

Кроме трех основных блоков, на площадке Мультицентра будет организована работа пункта проката технических средств реабилитации, зона реабилитации и вспомогательных технологий (массаж, ЛФК, тренажеры и др.).

В целом, эффективность деятельности предлагаемого центра заключается в том, что в силу того, что основная часть контингента обучающихся, по итогу профобучения будет трудоустроена, государство получит дополнительные человеческие ресурсы для замещения дефицита рабочих кадров, который наблюдается в республике уже более 10 лет [6].

Реализуемый проект позволит большему количеству людей, имеющих ограничения способности к трудовой деятельности, перейти из статуса «иждивенца» в статус «производителя» и налогоплательщика, что, в свою очередь, повлечет за собой естественный прирост отчислений в социальные фонды, налоговую систему, производство новых товаров и оказание услуг.

Таким образом, вывод части работающих граждан из числа лиц, ранее получавших социальные стационарные услуги в ПНИ, может стать основой для оптимизации государственных расходов на содержание указанной категории граждан, что также позволит снизить нагрузку на бюджет республики в части социальных обязательств.

Включение в государственное задание учреждения профессионального образования такого показателя, как трудоустройство выпускников, будет содействовать целевому обучению граждан с инвалидностью и стимулировать конкретного человека к труду.

Такой инфраструктурный проект соответствует вызовам времени и позволит, применяя в работе самые передовые социальные технологии, оказывать помощь гражданам с особыми потребностями качественно и комплексно.

Заключение

Анализ данных показывает, что несмотря на достигнутый прогресс, существует необходимость в дальнейшей оптимизации подходов к трудоустройству инвалидов, включая увеличение количества квотированных рабочих мест и повышение доступности инклюзивных вакансий. Успешная реализация этих мер позволит не только значительно увеличить занятость инвалидов, но и снизить нагрузку на социальные учреждения, что приведет к экономии государственных средств и улучшению общей экономической ситуации в регионе.

Таким образом, интеграция людей с ограниченными возможностями здоровья в сферу труда является важным направлением государственной политики, способствующим устойчивому развитию и социальной справедливости. Это требует комплексного подхода, включающего законодательные инициативы, финансовую поддержку и развитие инфраструктуры, обеспечивающей полноценное участие инвалидов в экономической жизни общества.

Источники

1. Алексеева Е.Н. Дистанционная занятость лиц с ограниченными возможностями здоровья в эпоху цифровизации. // Научные результаты в социальной работе. 2023. – Т. 2. – № 4. – С. 209-217.
2. Федеральная государственная информационная система «Федеральный реестр инвалидов». URL: <https://sfri.ru/> (дата обращения: 02.05.2024).

3. Бабанова Е.М. Специфика профориентации обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в условиях непрерывного инклюзивного образования // Человек. Общество. Инклюзия. – 2016. – № 4 (28). – С. 25-31.

4. Пресс-релиз HeadHunter Урал «В Башкирии на 47% выросло число инклюзивных вакансий». Уфа, 15 апреля 2024 года. URL: <https://www.erbp.ru/news/17-04-2024/v-bashkirii-na-47-vyroslo-chislo-inklyuzivnyh-vakansiy>.

5. Регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения. Уфа. 2024.

6. Н. Вишневская, О. Алешкина. Региональный рынок труда: современное состояние и особенности государственного регулирования // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2022. – №3 (165). – С.66-70.

References

1. Alekseeva E.N. Remote employment of persons with disabilities in the era of digitalization. Nauchnye rezultaty v socialnoj rabote. 2023;2(4):209-217. (In Russ.)

2. Federal State information system «Federal Register of Persons with Disabilities». URL: <https://sfri.ru> / (date of request: 02.05.2024). (In Russ.)

3. Babanova E.M. The specifics of vocational guidance for students with disabilities and disabilities in conditions of continuous inclusive education. Human. Society. Inclusion. *Chelovek. Obshchestvo. Inklyuziya*. 2016; 4(28):25-31. (In Russ.)

4. HeadHunter Ural press release «The number of inclusive vacancies has increased by 47% in Bashkiria», Ufa, April 15, 2024. URL: <https://www.erbp.ru/news/17-04-2024/v-bashkirii-na-47-vyroslo-chislo-inklyuzivnyh-vakansiy>. (In Russ.)

5. Register of recipients of public services in the field of employment. Ufa. 2024. (In Russ.)

6. N.Vishnevskaya, O. Aleshkina Regional Labor Market: Current Status and Features of State Regulation. Economics and Management: Scientific and Practical Journal = *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskij zhurnal*. 2022;3(165):66-70. (In Russ.)

Вклад авторов: авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 1.08.2024 г.; одобрена после рецензирования 10.08.2024 г.; принята к публикации 15.08.2024 г.

The article was submitted 1.08.2024; approved after reviewing 10.08.2024; accepted for publication 15.08.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 34-41
Labor and Social Relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 34-41

Обзорная статья

УДК: 336

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-34-41

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИФРОВИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ РАБОТНИКОВ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА)

Юлия Ивановна Донскова¹, Мария Дмитриевна Казаченко²

¹Управление ипотечных продаж ПСБ (ПАО), г. Москва, Российская Федерация

²Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко, г. Москва, Российская Федерация

¹Donskovayi@gmail.com, <http://orcid.org/0009-0008-6564-9624>

²kazachenko-aspirant@yandex.ru, <http://orcid.org/0009-0000-1219-1922>

Аннотация. Цифровизация оказывает значительное влияние на различные секторы экономики, и банковская сфера не является исключением. В последние десятилетия использование цифровых технологий в банковской деятельности существенно изменило не только способы предоставления услуг, но и сами требования к профессиональной деятельности банковских работников. Технологические инновации в банковском секторе стремительно трансформируют сущность трудовых функций финансовых работников и обуславливают появление новых задач, которые, в свою очередь, требуют новых профессиональных компетенций. Современные цифровые технологии в банковской сфере, во многом трансформирующие профессиональные требования к подготовке банковских служащих, в основном сводятся к следующим: интернет-банкинг, мобильные банковские приложения, блокчейн-технологии, искусственный интеллект и машинное обучение, Big Data и аналитика данных, рост киберугроз, облачные технологии, биометрия, автоматизация и роботизация. В связи с этим банковские работники должны обладать базовыми и продвинутыми техническими навыками, профессиональными цифровыми компетенциями, адекватными тенденциям цифровизации профессиональной сферы.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, цифровизация, банковское дело, финансы, компетенции, навыки.

Для цитирования: Донскова Ю.И., Казаченко М.Д. Трансформация профессиональной деятельности под влиянием цифровизации (на примере работни-

ков банковского сектора). Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 34-41. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-34-41

TRANSFORMATION OF PROFESSIONAL ACTIVITY UNDER THE INFLUENCE OF DIGITALIZATION (BY WAY OF EXAMPLE OF EMPLOYEES OF THE BANKING SECTOR)

Yu. I. Donskova¹, Maria D. Kazachenko²

¹PSB (PJSC) Mortgage Sales Department, Moscow, Russian Federation

²National Research Institute of Public Health named after N.A. Semashko, Moscow, Russian Federation

¹Donskovayi@gmail.com, <http://orcid.org/0009-0008-6564-9624>

²kazachenko-aspirant@yandex.ru, <http://orcid.org/0009-0000-1219-1922>

Abstract. Digitalization has a significant impact on various sectors of the economy, and the banking sector is no exception. In recent decades, the use of digital technologies in banking has significantly changed not only the ways of providing services, but also the very requirements for the professional activities of bank employees. Technological innovations in the banking sector are rapidly transforming the essence of the job functions of financial workers and causing the emergence of new tasks, which, in turn, require new professional competencies. Modern digital technologies in the banking sector, which in many ways transform the professional requirements for training bank employees, are mainly reduced to the following: Internet banking, mobile banking applications, blockchain technologies, artificial intelligence and machine learning, Big Data and data analytics, the growth of cyber threats, cloud technologies, biometrics, automation and robotics. In this regard, bank employees must have basic and advanced technical skills, professional digital competencies, adequate to the trends of digitalization of the professional sphere.

Keywords: professional activity, digitalization, banking, finance, competencies, skills.

For citation: Donskova Yu.I., Kazachenko M.D. Transformation of Professional Activity under the Influence of Digitalization (By Way of Example of Employees of the Banking Sector). Labor and Social Relations. 2024. Volume 35. No. 4. P. 34-41. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-34-41

Введение

Цифровизация оказывает значительное влияние на различные секторы экономики, и банковская сфера не является исключением. В последние десятилетия использование цифровых технологий в банковской деятельности существенно изменило не только способы предоставления услуг, но и сами требования к профессиональной деятельности банковских работников. «Высокие темпы развития современного общества, техники и производства, а также постоянно изменяющиеся условия рынка труда требуют от каждого специалиста регулярного развития и совершенствования своих профессиональных навы-

ков и компетенций» [1]. Актуальной представляется необходимость рассмотрения того, какие современные цифровые технологии используются в банковской сфере и какие компетенции необходимы банковским служащим в связи с цифровизацией.

Основная часть

По данным роснавык.ру, национального агрегатора информации на рынке труда, количество вакансий в сфере банковской деятельности по состоянию на 17.06.2024 г. составляло чуть более 30 тыс. по всей стране (табл. 1).

Таблица 1. Количество вакансий в области финансов и банковского дела

Специальность	Количество вакансий
Финансовый/ инвестиционный аналитик	10555
Финансовый директор	4033
Финансовый контролер	2517
Финансовый менеджер	14221

Источник: [2].

Распределение указанных вакансий по федеральным округам Российской Федерации выглядит следующим образом:

- Дальневосточный ФО – 1670;
- Приволжский ФО – 4507;
- Северо-Западный ФО – 3732;
- Северо-Кавказский ФО – 443;
- Сибирский ФО – 2497;
- Уральский ФО – 2058;
- Центральный ФО – 13868;
- Южный ФО – 2551.

Из представленных данных видно, что наибольшее число вакансий в области финансов банковского сектора сосредоточены в Центральном федеральном округе, поскольку концентрация финансовых институтов наблюдается именно в центре России.

По данным HeadHunter, одного из самых крупных сайтов по поиску работы и сотрудников в мире, средняя заработная плата банковских специалистов, согласно размещенным на 12.06.2024 г. предложениям, составляет 80 тыс. рублей. При этом размеры заработных плат колеблются от 50 тыс. (финансовый менеджер, г. Новороссийск) [3] до 250 тыс. (финансовый контролер, г. Москва) [4].

В рамках первой вакансии работодатель указывает на необходимость умения работать в программе «1С: Бухгалтерия», владения ms office и наличия опыта работы. Данный набор компетенций предполагает базовую цифровую грамотность, что в достаточной мере формируется в процессе освоения профессиональной образовательной программы.

В рамках второй вакансии набор профессиональных компетенций соискателя должен быть гораздо шире:

- профильное образование: высшее экономическое/финансовое, релевантный опыт работы от 5 лет.
- диплом ДипИФР (не ниже или аналогичные квалификации);
- математический подход;
- знание принципов учета, навыки составления отчетности и бюджетирования (BS, PL, CF, FCS);
- высокая бизнес-ориентированность, системное мышление, высокая общая эрудиция;
- умение планировать, организовывать и контролировать свою работу, проводить оценку результатов и эффективности работы, на основе оценки принимать решение по оптимизации;
- продвинутое знание программ 1С, Excel;
- умение работать в условиях многозадачности.

Для данной вакансии цифровые навыки соискателя должны быть не ниже уровня продвинутого пользователя, что говорит о повышении их значимости по мере расширения круга решаемых задач и уровня ответственности.

В своей работе Е.О. Гаспарович и А.А. Трегубова отмечают: «Цифровые трансформации вследствие цифровизации экономики становятся флагманскими трендами национального развития Российской Федерации. К концу 2025 г. планируются масштабы цифровой экономики до 8,5–10,0% ВВП. В сфере труда и занятости населения наблюдаются определенные вызовы. Под воздействием новых технологий поменяются правила игры на рынке труда, ожидается трансформация традиционных трудовых отношений. Как итог прогнозируется рост потребности в формулировании новых правил и норм взаимодействий между работодателями и персоналом» [5]. Технологические инновации в банковском секторе стремительно трансформируют сущность трудовых функций финансовых работников и обуславливают появление новых задач, которые, в свою очередь, требуют новых профессиональных компетенций.

Современные цифровые технологии в банковской сфере, во многом трансформирующие профессиональные требования к подготовке банковских служащих, в основном сводятся к следующим.

1. Интернет-банкинг является одной из наиболее значительных инноваций в банковском секторе. Он предоставляет клиентам возможность управлять своими счетами, проводить финансовые операции, оплачивать счета и даже брать кредиты, не посещая банк лично. По данным исследования McKinsey, более 70% банковских операций в развитых странах осуществляются через интернет-банкинг [6].

С развитием интернет-банкинга снизилась потребность в физических отделениях банков. Это привело к сокращению штата сотрудников, занимающихся обслуживанием клиентов в офисах, но одновременно создало новые рабочие места для специалистов, занимающихся разработкой и поддержкой онлайн-сервисов. Интернет-банкинг требует высокой степени защищенности данных, что повышает спрос на специалистов по кибербезопасности.

2. Мобильные банковские приложения позволяют клиентам выполнять практически все те же операции, что и через интернет-банкинг, но с большей удобностью благодаря использованию смартфонов. По данным Gartner, к 2025 году

более 80% всех взаимодействий клиентов с банками будут проходить через мобильные приложения [7].

Мобильные приложения предоставляют пользователям возможность управлять финансами в любое время и в любом месте. Это повышает удовлетворенность клиентов и укрепляет их лояльность к банку. Для банковских работников это означает необходимость знания современных технологий разработки мобильных приложений и обеспечения их безопасности.

3. Технология блокчейн используется для повышения безопасности и прозрачности финансовых операций. Она позволяет осуществлять транзакции без необходимости участия третьих сторон, что снижает издержки и повышает скорость операций. Согласно исследованию Deloitte, к 2023 году более 40% банков по всему миру будут использовать блокчейн в своей деятельности [8].

Блокчейн-технологии могут значительно изменить структуру банковских операций, особенно в сфере международных переводов и расчетов. Это требует от банковских работников глубоких знаний в области распределенных систем и криптографии. Блокчейн также может использоваться для создания «умных контрактов», что открывает новые возможности для автоматизации бизнес-процессов.

4. Искусственный интеллект (ИИ) и машинное обучение активно используются для анализа больших объемов данных, прогнозирования рисков, автоматизации клиентских сервисов и улучшения управления активами. Например, чат-боты на основе ИИ могут обрабатывать запросы клиентов в режиме реального времени, освобождая персонал от рутинных задач. ИИ позволяет банкам создавать персонализированные предложения для клиентов, основываясь на их финансовом поведении. Это требует от банковских работников навыков работы с аналитическими инструментами и алгоритмами машинного обучения. Кроме того, ИИ используется для автоматизации внутреннего контроля и мониторинга транзакций, что помогает предотвратить мошенничество.

5. Big Data и аналитика данных. Использование больших данных (Big Data) и аналитики позволяет банкам лучше понимать поведение клиентов, предсказывать их потребности и предлагать персонализированные продукты и услуги. Это также помогает в управлении рисками и выявлении мошеннических действий. Аналитика данных становится ключевым инструментом для принятия стратегических решений в банках. Банковские работники должны уметь работать с большими объемами данных, применять методы статистического анализа и использовать специализированные аналитические платформы.

6. С ростом цифровизации увеличивается и риск киберугроз. Поэтому кибербезопасность становится одной из ключевых сфер в банковской деятельности. Современные технологии кибербезопасности включают в себя многоуровневую аутентификацию, биометрическую идентификацию и системы обнаружения и предотвращения вторжений. Обеспечение безопасности данных клиентов и защиты от кибератак требует от банковских работников не только технических навыков, но и постоянного обновления знаний в области новых угроз и методов их предотвращения. Сюда относится также понимание регуляторных требований и стандартов безопасности.

7. Облачные технологии предоставляют банкам возможность хранения и обработки данных в удаленных центрах обработки данных. Это позволяет снизить затраты на инфраструктуру и повысить гибкость и масштабируемость операций. По данным исследования Gartner, более 60% банков уже используют облачные решения для различных бизнес-процессов [9]. Использование облачных технологий требует от банковских работников знаний в области управления данными, понимания принципов работы облачных платформ и обеспечения их безопасности, а также навыков управления доступом и защиты конфиденциальных данных.

8. Биометрические технологии, такие как распознавание лиц, отпечатков пальцев и голоса, используются для повышения безопасности и удобства доступа к банковским услугам. По данным исследования Juniper Research, к 2025 году более 90% банков будут использовать биометрию для идентификации клиентов [10]. Банковские работники должны быть знакомы с принципами работы биометрических систем и с методами защиты биометрических данных, а также должны понимать регуляторные требования в области использования биометрии.

9. Роботизация и автоматизация процессов (RPA) позволяют банкам автоматизировать рутинные и повторяющиеся задачи, такие как обработка документов и выполнение транзакций. Это освобождает сотрудников от выполнения монотонной работы и позволяет сосредоточиться на более сложных и творческих задачах. Банковские работники должны уметь разрабатывать и управлять RPA-решениями, а также понимать принципы их работы и методы обеспечения безопасности автоматизированных процессов.

Топ-менеджеры банковских структур осознают необходимость развития сотрудников и создания условий для повышения ими квалификации с учетом современных тенденций и вызовов. Так, например, Герман Греф, президент и председатель правления Сбербанка, уделяет большое внимание непрерывному образованию своих сотрудников и подчеркивает необходимость постоянно учиться и адаптироваться к новым технологиям, чтобы быть успешным в банковской сфере в эпоху постоянных изменений: «Гораздо лучше, когда банкиры заинтересованы в самообразовании и повышении квалификации. Инновационные технологии и цифровые нововведения - постоянная составляющая практически в каждой отрасли в наши дни» [11].

С развитием цифровых технологий банковские работники должны обладать базовыми техническими навыками, такими как умение работать с различными программными обеспечениями, понимание принципов работы интернет-банкинга и мобильных приложений. Знание основ программирования и работы с базами данных также становится все более востребованным.

В условиях большого объема данных, с которыми работают современные банки, аналитические способности становятся крайне важными. Банковские служащие должны уметь анализировать данные, выявлять тенденции и делать прогнозы. Это требует знания методов статистического анализа и работы с аналитическими инструментами.

Понимание основ кибербезопасности становится обязательным для всех работников банковского сектора. Это включает в себя знание методов защиты

данных, понимание принципов работы систем безопасности и умение распознавать потенциальные угрозы.

Несмотря на автоматизацию многих процессов, человеческий фактор остается важным. Умение эффективно общаться с клиентами и коллегами, решать конфликты и предоставлять качественное обслуживание является необходимым навыком.

Цифровизация приводит к быстрому изменению рабочего окружения, поэтому гибкость и способность быстро адаптироваться к новым условиям становятся важными качествами. Банковские служащие должны быть готовы к постоянному обучению и освоению новых технологий.

Критическое мышление необходимо для оценки новых технологий, принятия решений в условиях неопределенности и разработки стратегий для решения сложных проблем. Это особенно важно в условиях быстрого технологического прогресса и изменения рынка. Эмоциональный интеллект включает в себя понимание и управление собственными эмоциями, а также умение понимать и влиять на эмоции других людей. Это особенно важно при взаимодействии с клиентами и коллегами в стрессовых ситуациях.

В условиях постоянного технологического прогресса способность управлять изменениями становится ключевым навыком. Банковские служащие должны уметь разрабатывать и внедрять изменения, а также управлять сопротивлением изменениям со стороны коллег и клиентов.

Заключение

Цифровизация значительно трансформирует профессиональную деятельность работников банковского сектора. Современные технологии, такие как интернет-банкинг, мобильные приложения, блокчейн, искусственный интеллект и аналитика данных, изменяют способы предоставления банковских услуг и требования к компетенциям работников. Технические навыки, аналитические способности, знания в области кибербезопасности, коммуникационные навыки, гибкость, адаптивность и критическое мышление становятся необходимыми для успешной работы в банковском секторе. Мнения специалистов подтверждают важность постоянного обучения и адаптации к новым условиям для достижения успеха в цифровую эпоху.

Источники

1. Алексахина Е.С., Горбунова О.Н. Профессиональные стандарты в образовании с учетом потребности цифровой экономики России // Социально-экономические явления и процессы. – 2017. – Т.12. – № 5. – С. 204-209.
2. Роснавык. URL: www.rosnavyk.ru/dashboard (дата обращения: 12.06.2024).
3. Финансовый менеджер. URL: <https://krasnodar.hh.ru/vacancy/103730953> (дата обращения: 12.06.2024).
4. Финансовый контролер. URL: <https://krasnodar.hh.ru/vacancy/103754053> (дата обращения: 12.06.2024).
5. Гаспарович Е.О., Трегубова А.А. Цифровые трансформации в управлении карьерой персонала // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2022. – Т. 20. – № 1. – С. 55-63.
6. Ежегодный обзор глобальной банковской деятельности за 2023 год: Великий банковский переход. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/global-banking-annual-review> (дата обращения: 12.06.2024).

7. Tech Providers 2025: Banking as a Service Will Drive Success Across Verticals. URL: <https://www.gartner.com/en/documents/3990738> (дата обращения: 12.06.2024).
8. Khatri Y. Deloitte: Nearly 40% of surveyed firms have implemented blockchain, but barriers remain for greater adoption. URL: <https://www.theblock.co/post/68610/deloitte-nearly-40-of-surveyed-firms-have-implemented-blockchain-but-barriers-remain-for-greater-adoption> (дата обращения: 12.06.2024).
9. Суворова Е. Как российские банки используют облачные сервисы. URL: <https://www.vedomosti.ru/technology/articles/2014/09/09/banki-vstraivayutsya-v-oblaka> (дата обращения: 12.06.2024).
10. По прогнозу Juniper Research, к 2025 году более 1,4 млрд человек будут пользоваться распознаванием лиц для аутентификации платежей. URL: <https://www.ixbt.com/news/2021/04/12/juniper-research-2025-1-4.html> (дата обращения: 13.06.2024).
11. Греф призвал банкиров постоянно учиться и подстраиваться под технологические изменения. URL: <https://globalmsk.ru/news/id/46951> (дата обращения: 11.06.2024).

References

1. Aleksashina E.S., Gorbunova O.N. Professional standards in education taking into account the needs of the digital economy of Russia // *Sotsialno-ekonomicheskie-yavleniya-i-protsessy. Socio-economic phenomena and processes*. 2017;12(5):204-209. (In Russ.)
2. Rosnavyk. URL: www.rosnavyk.ru/dashboard (date of access: 06/12/2024). (In Russ.)
3. Financial Manager. URL: <https://krasnodar.hh.ru/vacancy/103730953> (date of application: 06/12/2024). (In Russ.)
4. Financial Controller. URL: <https://krasnodar.hh.ru/vacancy/103754053> (date of application: 06/12/2024). (In Russ.)
5. Gasparovich E.O., Tregubova A.A. Digital transformations in personnel career management. *Bulletin of Omsk University. Series: Economics*. 2022; 20(1):55-63. (In Russ.)
6. The Annual Global Banking Review for 2023: The Great Banking Transition. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/global-banking-annual-review> (accessed: 06/12/2024). (In Russ.)
7. Tech Providers 2025: Banking as a Service Will Drive Success Across Verticals. URL: <https://www.gartner.com/en/documents/3990738> (date of application: 06/12/2024). (In Eng.)
8. Khatri Y. Deloitte: Nearly 40% of surveyed firms have implemented blockchain, but barriers remain for greater adoption. URL: <https://www.theblock.co/post/68610/deloitte-nearly-40-of-surveyed-firms-have-implemented-blockchain-but-barriers-remain-for-greater-adoption> (date of address: 06/12/2024). (In Eng.)
9. Suvorova E. How Russian banks use cloud services. URL: <https://www.vedomosti.ru/technology/articles/2014/09/09/banki-vstraivayutsya-v-oblaka> (date of application: 06/12/2024). (In Russ.)
10. Juniper Research predicts that by 2025, more than 1.4 billion people will use facial recognition to authenticate payments. URL: <https://www.ixbt.com/news/2021/04/12/juniper-research-2025-1-4.html> (date of appeal: 06/13/2024). (In Russ.)
11. Gref urged bankers to constantly learn and adapt to technological changes. URL: <https://globalmsk.ru/news/id/46951> (date of application: 06/11/2024). (In Russ.)

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
The authors declare no conflicts of interests.

Вклад авторов: авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

Статья поступила в редакцию 27.06.2024 г.; одобрена после рецензирования 10.07.2024 г.; принята к публикации 20.07.2024 г.

The article was submitted 27.06.2024 г.; approved after reviewing 10.07.2024 г.; accepted for publication 20.07.2024 г.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 42-52
Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 42-52

Научная статья

УДК 338.2

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-42-52

К ВОПРОСУ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЕ

Анастасия Александровна Найдёнова¹

¹Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, г. Москва, Российская Федерация

¹ naydenova.mail@mail.ru, <http://orcid.org/0009-0002-2363-3997>

Аннотация. В статье рассмотрены внешние и внутренние условия и факторы, детерминирующие экономическое поведение молодежи в пенсионной системе и определяющие его эффективность. Предложена многофакторная модель экономического поведения молодежи в пенсионной системе. Выявлено, что активное привлечение молодых людей к формированию их будущей пенсии невозможно без создания для этого соответствующих условий макроуровня. В статье рассматриваются ключевые меры, направленные на снижение уровня безработицы среди молодежи, раннее вовлечение молодых людей в формальную занятость. Особое внимание уделено анализу потенциальных экономических стимулов и барьеров, которые влияют на принятие решений молодежью в области пенсионного страхования. Автором предложены меры общего характера, такие как снижение молодежной безработицы, раннее вовлечение в формальную занятость и включение самозанятых в пенсионные системы. Помимо того, рассмотрены специальные меры для молодых возрастных групп, включая налоговые льготы, создание программ для самозанятых. Сделан акцент на развитии цифровых услуг и методов «подталкивания» для привлечения молодежи.

Ключевые слова: экономическое поведение, пенсионная система, финансовая грамотность, молодежь, специальные накопительные программы, многофакторная модель экономического поведения.

Для цитирования: Найденова А.А. К вопросу эффективности экономического поведения молодежи в российской пенсионной системе. Труд и социаль-

ные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 42-52. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-42-52

Original article

REGARDING THE EFFECTIVENESS OF THE ECONOMIC BEHAVIOR OF YOUNG PEOPLE IN THE RUSSIAN PENSION SYSTEM

Anastasia A. Naidenova¹

¹All-Russian Scientific Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

¹naydenova.mail@mail.ru, <http://orcid.org/0009-0002-2363-3997>

Abstract. In her article, the author examines the external and internal conditions and factors that determine the economic behavior of young people in the pension system and its effectiveness. The author proposes a multifactorial model of the economic behavior of young people in the pension system. The author reveals that the active involvement of young people in the formation of their future pension is impossible without creating appropriate macro-level conditions for this. The author discusses key measures aimed at reducing youth unemployment and early involvement of young people in formal employment. The author pays special attention to the analysis of potential economic incentives and barriers that influence youth decision-making in the field of pension insurance. The author suggests general measures, such as reducing youth unemployment, early involvement in formal employment and the inclusion of the self-employed in pension systems. In addition, the author considers special measures for young age groups, including tax incentives, and the creation of programs for the self-employed. The author focuses on the development of digital services and “pushing” methods to attract young people.

Keywords: economic behavior, pension system, financial literacy, youth, special savings programs, multifactorial model of economic behavior.

For citation: Naidenova A.A. Regarding the Effectiveness of the Economic Behavior of Young People in the Russian Pension System. *Labor and Social Relations*. 2024. Volume 35. No. 4. P. 42-52. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-42-52

Введение

Эффективность экономического поведения молодежи имеет важное значение для обеспечения устойчивого развития пенсионной системы любой страны. В России данная проблема приобретает все большую актуальность на фоне демографических изменений и экономических реалий, которые значительно влияют на будущее пенсионных накоплений и выплат. Современные реформы пенсионной системы в России нацелены на адаптацию к новым вызовам, включая активизацию участия молодежи в трудовой деятельности и формальной занятости.

Исследования показывают, что возраст и образование играют наиболее значительную роль в вероятности того, что человек в настоящее время демонстрирует сберегательное поведение в части формирования будущей пенсии [1].

Большинство представителей молодого поколения расположены к вложению накопленных финансовых ресурсов на получение «качественных впечатлений», которые, в свою очередь, не всегда направлены на перспективу, тогда как ранее действовал механизм межпоколенческого трансфера (принцип выплат текущих пенсий из отчислений молодого поколения). Нерациональные действия такого рода могут оказать значительное влияние на баланс сбережений [2].

Цель данной статьи заключается в анализе финансового поведения молодежи в свете реформ российской пенсионной системы. В статье рассматриваются основные меры, направленные на снижение безработицы среди молодежи, раннее вовлечение молодых людей в формальную занятость, а также включение самозанятых в пенсионные схемы. Особое внимание уделяется анализу возможных экономических стимулов и барьеров, влияющих на выбор молодежи в области пенсионного страхования.

Таким образом, данное исследование позволяет выявить ключевые проблемы и предложить рекомендации по улучшению экономического поведения молодежи в рамках российской пенсионной системы, что в свою очередь способствует ее долгосрочной устойчивости и эффективности.

Основная часть

Изучение условий и факторов, влияющих на экономическое поведение молодежи в пенсионной системе, имеет важное значение по ряду причин, так как позволяет выделить детерминанты такого поведения и раскрыть степень их влияния на него, разработать систему стимулов, оказывающих существенное воздействие на данное экономическое поведение, прогнозировать направления развития экономического поведения молодежи в указанной системе.

Участие/неучастие молодежи в формировании будущей пенсии, эффективность/неэффективность этого участия во многом обусловлены совокупностью условий и факторов, которые могут оказывать значительное влияние на обозначенные процессы. Данные условия и факторы могут быть рассмотрены в модели экономического поведения молодежи в пенсионной системе. Проведем их дифференциацию, выделив:

- внешние условия и факторы макроуровня (макροэкономические, политические, социальные, культурно-исторические условия и пр.);
- условия и факторы микроуровня, детерминирующие экономическое поведение конкретного молодого человека (его демографические характеристики, социальный статус, профессия, уровень образования, уровень дохода, характеристики социального окружения, состав семьи, регион проживания, трудовой стаж, наличие кредитов, в том числе ипотеки и пр.);
- социально-психологические условия и факторы, влияющие на экономическое поведение молодого человека (в частности, влияние на молодого человека референтных социальных групп и пр.);

– личностно-психологические условия и факторы, детерминирующие экономическое поведение молодого человека (система личностных установок, предпочтений, ценностных ориентаций, мотивы, образ своего будущего, текущие потребности, степень доверия государству, пенсионной системе и ее институтам, восприятие риска и склонность к риску, уровень знаний о пенсионной системе, финансовых инструментах, субъективная ожидаемая продолжительность жизни, предыдущий опыт сберегательно-инвестиционного поведения и его субъективная оценка и пр.).

Активизированные внешние условия представляют собой факторы, непосредственно влияющие на экономическое поведение молодых людей. Если анализировать корреляционные зависимости внутри внешних детерминационных факторов, то можно сделать вывод, что особенности экономического поведения молодежи в системе ОПС зависят, прежде всего, от экономических отношений, складывающихся в этой системе (в частности, отношений «работник-работодатель»), а демографические факторы (например, продолжительность жизни и др.) «выступают только как ограничители экономических отношений участников пенсионной системы» [3].

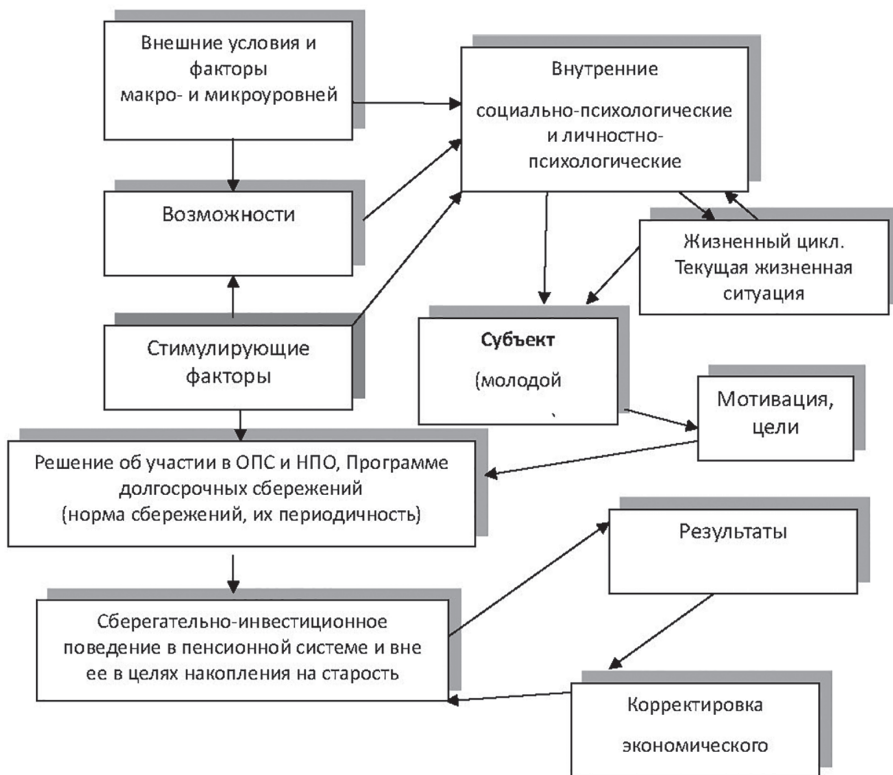


Рисунок 1. Многофакторная модель экономического поведения молодежи в пенсионной системе

Figure 1. Multifactor model of economic behavior of young people in the pension system

Источник: составлено автором.

Общая многофакторная модель экономического поведения молодежи в пенсионной системе представлена на рис.1.

Раскроем некоторые корреляционные зависимости между факторами, влияющими на экономическое поведение молодежи в пенсионной системе, описанные в представленной ниже модели (см. табл. 1).

Таблица 1. Корреляционные зависимости в модели между рядом факторов, влияющих на экономическое поведение молодежи в пенсионной системе

Table 1. Correlations in the model between a number of factors affecting the economic behavior of young people in the pension system

Факторы		Коэффициент корреляции
Уровень инфляции	Соотношение уровня инфляции и уровня сбережений в структуре денежных доходов	0,627
Уровень геополитической неопределенности (2013-2014 гг., 2021-2023 гг.)	Количество участников НПО в НПФ в общей динамике и в периоды геополитической неопределенности	-0,0263
Безработица, несвоевременная выплата заработной платы	Количество расторгнутых договоров в НПФ участниками в возрасте до 35 лет по указанным причинам в общем количестве расторгнутых договоров молодыми людьми в этом возрасте (в динамике 7 лет)	0,896
Знание о пенсионном обеспечении	Количество договоров в НПФ, заключенных молодыми людьми до 35 лет в зависимости от уровня их знаний о НПО (по данным проведенных опросов)	0,741
Доверие НПФ	Количество договоров в НПФ, заключенных молодыми людьми в возрасте до 35 лет и количество расторгнутых договоров молодыми людьми в этом возрасте (в динамике)	0,548
Влияние семьи	Количество договоров в НПФ, заключенных молодыми людьми до 35 лет и количество данных договоров, заключенных под влиянием семьи (по данным проведенных опросов)	0,780
Уровень дохода	Количество договоров в НПФ, заключенных молодыми людьми до 35 лет в зависимости от уровня их дохода	0,596
Регион проживания	Распределение клиентов НПФ до 35 лет по регионам и объему накоплений (млн руб.)	0,983

Источник: рассчитано на основе данных о клиентах СберНПФ и «Портрет клиента АО НПФ ВТБ Пенсионный фонд», с учетом результатов социологических исследований, проведенных с участием автора.

Как видно из приведенной таблицы, на экономическое поведение молодых людей в пенсионной системе оказывают значительное положительное влияние их участие в трудовой деятельности и негативное влияние (что отражается не только в неучастии в НПО, но и расторжении уже существующих договоров НПО) безработица, несвоевременная выплата заработной платы.

В реальных экономических условиях пенсионные накопления подвержены множеству рисков. Одной из главных угроз для пенсионных накоплений граждан России является инфляция [4]. Однако касательно молодежи данный фактор оказывает умеренное влияние на уровень сбережений в структуре денежных доходов молодежи и, соответственно, в сберегательных стратегиях НПО.

Геополитическая неопределенность порождает двоякие тенденции: с одной стороны, возрастает доля сбережений в доходах населения (причем с усилением этой неопределенности доля сбережений повышается: 3,4% – в 2021 г. и 6,9% – в 2023), но, с другой стороны, это существенным образом не отражается на увеличении молодых участников НПО в негосударственных пенсионных фондах.

Для молодых людей важно и мнение семьи относительно пенсионных накоплений, а именно финансовых инструментов долгосрочных сбережений (умеренное положительное влияние).

В существующих исследованиях изучались причины недостаточного планирования или недостаточного накопления средств для выхода на пенсию, и была выявлена важная взаимосвязь между финансовой грамотностью людей и их поведением при планировании выхода на пенсию [5; 6; 7].

Молодые люди нередко лучше представителей других возрастных групп осведомлены о пенсионных программах в НПО, финансовых инструментах, в которых возможно инвестирование финансовых средств. Они чаще доверяют инвестиционным компаниям (по разным исследованиям, 28% против 16% в среднем по выборке) [8]).

Уровень дохода молодых людей также умеренно положительно коррелирует с количеством заключенных ими договоров в НПО, но оказывает сильное влияние на размер первоначального и последующего взносов в пенсионные программы.

Что касается доверия молодежи НПФ (что отражает динамика заключенных молодежью договоров в НПФ и количество расторгнутых договоров молодыми людьми в этом возрасте), то она длительное время остается на уровне средней положительной корреляции (0,548).

Для молодых людей все более весомую роль для активного участия в пенсионной системе играет фактор оценки своей успешности (например, в ответах студентов в ходе проведенного исследования был и такой: «накопления в НПО – это фактор статусности, престижа»), что подтверждено и в работах других исследователей [9].

Сильное воздействие на участие молодежи в пенсионной системе (в частности, в НПО) оказывает регион проживания (корреляционная зависимость 0,983). Во многом это связано и с региональными особенностями рынка труда, которые существенно влияют на занятость молодых людей, уровень их дохода и пр.

Модель 1 – пассивное участие, характерное для 15-20 процентов молодежи. Молодой человек не задумывается о будущем на пенсии [10]: проживает с родителями при низком заработке, имеет семью, но дохода не хватает для накоплений, либо имеет высокий доход, но тратит его на текущее потребление. Отсутствует культура накоплений, либо делаются накопления, но не на пенсионное будущее. Некоторые полагаются на собственность для дохода в старости или рассчитывают на социальную пенсию.

Модель 2 – активное сберегательное поведение, характерное для 11-25 процентов молодежи [10]. Молодой человек задумывается о будущем и сбережениях на старость даже при невысоком доходе, делая небольшие сбережения в течение длительного времени. Высокий уровень дохода позволяет делать крупные взносы в финансовые институты для формирования значительных накоплений.

Модель 3 – активное инвестиционное поведение, характерное для 23-25% молодежи. Молодые люди активно инвестируют в различные финансовые инструменты, стремятся образовать первоначальный капитал и увеличивать его для старости, выбирая НПФ [11].

Модель 4 – пролонгированное трудовое поведение, характерное для 55-60 процентов молодежи. Молодой человек считает, что уровень пенсионного обеспечения будет невысоким, а накопления или инвестиции не сохранят прежний уровень жизни в старости, поэтому он планирует продолжать работать после выхода на пенсию.

Модель 5 – традиционное поведение, частично пересекающееся с моделями 2 и 4, выделяется отдельно из-за своей типичности среди молодежи.

Модель 6 – партнерское поведение, характерное для 15-20 процентов молодежи. В качестве партнеров могут выступать государство (софинансирование) и работодатель (корпоративные пенсионные программы).

Готовность к длительной трудовой деятельности, наличие небольших сбережений на старость, желание заработать государственную пенсию. По разным опросам, такая модель выбирается 60-70 процентами молодежи.

Что касается в целом сбережений молодежи, то, по последним опросам ВЦИОМ¹, 47 процентов молодых людей в возрасте 18-24 года подтвердили наличие у них сбережений и 39 процентов – в возрасте 25-34 года; однако накопления на старость делают только 16 процентов молодых людей. По этим же опросам, одной из предпочтительных моделей экономического поведения россиян становится следующая: получение дохода в виде процента (например, по банковским вкладам), о ней говорили 17 процентов опрошенных (специфика молодежи в том, что такие дивиденды молодые люди предполагают получать за счет открытия собственного бизнеса, покупки ценных бумаг).

Совершенствование мер стимулирования участия молодежи в формировании будущей пенсии необходимо вести по нескольким направлениям, а именно оно должно затронуть:

1. Меры общего характера, нацеленные на активизацию такого участия не только молодежи, но и всего населения в целях повышения уровня пенсионных

¹ ВЦИОМ. Сбережения россиян. Мониторинг. 17 октября 2022 г. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/sberezhenija-rossijan-monitoring-20221017> (дата обращения: 01.07.2024).

выплат при назначении пенсии (как в системе ОПС, так и НПО). Среди данных мер:

а) снижение молодежной безработицы, которая в целом выше, чем в целом по стране. Для этого предлагаем расширять целевое обучение с последующим трудоустройством, ввести обязательную работу по распределению для выпускников по социально значимым специальностям, развивать молодежное предпринимательство, возрождать производственные практики в школе и профессиональную подготовку через учебно-производственные комбинаты.

б) более раннее вовлечение молодежи в формальную занятость путем стимулирования работодателей через субсидии, льготное кредитование, возмещение расходов на подготовку молодых специалистов.

в) включение самозанятых в пенсионные системы, широкое включение в системы ОПС и НПО самозанятых, среди которых много молодежи (на 28.11.2023 средний возраст самозанятых составил 35 лет).

г) постоянная положительная динамика роста заработной платы, что важно для молодежи, чья заработная плата нередко бывает ниже средней начисленной заработной платы для населения в целом.

2. Меры специального характера, непосредственно ориентированные на молодые возрастные группы в пенсионной системе.

а) в качестве стимулирования трудоустройства молодых людей предусмотреть для работодателя пониженный тариф страховых взносов в систему ОПС (например, на три года);

б) пересмотреть политику предоставления налоговых льгот: для этого необходимо принять диверсифицированную комбинацию преференциальной политики с целью удовлетворения различных потребностей вариативных возрастных групп.

в) формировать вариативные пенсионные программы в НПО, долгосрочных сбережений с учетом возрастного фактора, в том числе предназначенные специально для молодежи. В целях стимулирования участия в этих программах молодых людей предлагаются: гибкий график и упрощенные формы внесения взносов; предложение гибридных продуктов и пр.

г) создать отдельные пенсионные программы в НПФ для молодых самозанятых работников.

д) привлечь молодежь в пенсионные планы и программы, используя методы «подталкивания».

Для молодежи важно развитие цифровых услуг. В ряде работ уже используется понятие «цифровая пенсионная система второго рода».

3. Меры, адресованные молодым возрастным группам и связанные с их сберегательными и накопительными стратегиями вне пенсионной системы, но нацеленные на формирование будущей пенсии или поддержание устоявшегося уровня жизни после выхода на пенсию.

а) предложить привлекательные для молодежи вариативные финансовые инструменты с разнообразными условиями финансовых вложений/инвестиций и, соответственно, имеющих различную доходность.

б) создавать именно для молодежи финансовые инструменты, позволяющие молодым людям не только сберегать свои накопления, но и приумножать их.

Например, такой финансовый инструмент может быть создан на базе долевого страхования жизни, который представляет собой новый вид страхования.

в) формировать для молодых людей личные пенсионные стратегии, которые должны включать цели их экономического поведения в пенсионной системе, примерный расчет размера страховой пенсии в системе ОПС, выбор сберегательной и/или инвестиционной стратегии с целью формирования накоплений вне системы ОПС, сроки сбережения/инвестирования, предполагаемые источники формирования сбережений/инвестиций и т.д.

Заключение

Активное привлечение молодых людей к формированию их будущей пенсии невозможно без создания для этого соответствующих условий макроуровня: социально-экономических условий (возможности трудоустройства, в том числе первичного трудоустройства, низкий уровень безработицы среди молодежи, достижимость не только необходимого страхового стажа и количества ИПК, но и их показателей, обеспечивающих достойные пенсионные выплаты, что связано с высоким уровнем заработной платы и иных доходов); демографических условий (достижение пенсионного возраста для большинства жителей страны, достаточная продолжительность жизни без инвалидности после наступления пенсионного возраста).

Важно не только повышать финансовую грамотность молодежи, но и создавать гибкие пенсионные программы, адаптированные к молодому возрасту клиентов с учетом их доходов. Эти программы должны сочетать гибкие взносы и гибридные пенсионные продукты, счет экстренных сбережений с пенсионным сберегательным счетом.

Специальные накопительные программы для молодежи возможны не только на основе НПФ, но и на базе других финансовых инструментов. Проведенный анализ показал, что специальных накопительных программ для молодежи в различных финансовых инструментах недостаточно, и требуются разработки такого рода программ. За рубежом индивидуальные пенсионные планы молодежи часто финансируются за счет договоров пенсионного страхования или финансовых продуктов, предоставляемых банками и управляющими активами.

Источники

1. Böheim, René; Nice, Thomas (2019) : The effect of early retirement schemes on youth employment, IZA World of Labor, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. URL: <https://ideas.repec.org/a/iza/izawol/journal2019n70.html> (дата обращения: 25.05.2024).

2. Стефанова Н.А., Кругова Ю.С. Образ жизни современной молодежи – угроза для пенсионной системы // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Том 8. – № 2(27). – С. 202-204. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obraz-zhizni-sovremennoy-molodezhi-ugroza-dlya-pensionnoy-sistemy> (дата обращения: 25.05.2024).

3. Соловьев А.К. Пенсионный возраст как фактор регулирования дефицита государственной пенсионной системы // Проблемы прогнозирования. – 2018. – № 1. – С.117. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pensionnyy-vozrast-kak-faktor-regulirovaniya-defitsita-gosudarstvennoy-pensionnoy-sistemy> (дата обращения: 27.05.2024).

4. Панкрухина А.М., Сюнякова В.Р., Трегуб А.В. Пенсионная система Российской Федерации: сравнение доходности инвестирования средств пенсионных накоплений // Экономика, предпринимательство и право. – 2021. – Том 11. – № 12. – С. 3055-3072. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47943169> (дата обращения: 27.05.2024).

5. Behrman, Jere R., Olivia S. Mitchell, Cindy K. Soo, and David Bravo. 2012. How financial literacy affects household wealth accumulation. *American Economic Review* 102: 300–4. [Google Scholar] [CrossRef] [Green Version] URL: https://www.researchgate.net/publication/235377408_How_Financial_Literacy_Affects_Household_Wealth_Accumulation (дата обращения: 28.05.2024).
6. Lusardi, Annamaria, and Olivia S. Mitchell. 2017. How ordinary consumers make complex economic decisions: Financial Literacy and retirement readiness. *Quarterly Journal of Finance* 7: 1750008. [Google Scholar] [CrossRef] [Green Version]. URL: https://www.researchgate.net/publication/48263970_How_Ordinary_Consumers_Make_Complex_Economic_Decisions_Financial_Literacy_and_Retirement_Readiness (дата обращения: 28.05.2024).
7. Chen, Bingzheng, and Ze Chen. 2023. «Financial Literacy Confidence and Retirement Planning: Evidence from China» *Risks* 11, no. 2: 46. URL: https://www.researchgate.net/publication/368552479_Financial_Literacy_Confidence_and_Retirement_Planning_Evidence_from_China (дата обращения: 28.05.2024).
8. НАФИ. Индекс сберегательно-инвестиционной активности россиян. Результаты 3-ей волны исследований (зима 2024). URL: chrome-extension://efaindbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://nikolaevka.gosuslugi.ru/netcat_files/299/3315/V3_PSB_otchet_rossiyane.pptx.pdf (дата обращения: 01.06.2024).
9. Тихонова Н.Е. Сберегательная активность россиян: динамика и факторы // Социологические исследования. – 2023. – № 11. – С.67–79. URL: <https://www.socis.isras.ru/article/9841> (дата обращения: 01.06.2024).
10. Аликперова Н.В., Марков Д.И. Как обеспечить будущую старость? Установки и стратегии молодежи // Социально-трудовые исследования. – 2022. – № 1. – С.158. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kak-obespechit-buduschuyu-starost-ustanovki-i-strategii-molodezhi> (дата обращения: 01.06.2024).
11. Банк России. Исследование уровня финансовой грамотности: четвертый этап. Молодежь: большая осознанность финансового поведения. URL: https://cbr.ru/analytics/szpp/fin_literacy/fin_ed_4/ (дата обращения: 01.07.2024).

References

1. Böheim, René; Nice, Thomas (2019) : The effect of early retirement schemes on youth employment, *IZA World of Labor*, ISSN 2054-9571, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. URL: <https://ideas.repec.org/a/iza/izawol/journal2019n70.html>. URL: <https://ideas.repec.org/a/iza/izawol/journal2019n70.html> (date of access: 25.05.2024). (In Eng).
2. Stefanova, N.A., Krugova Y.S. Lifestyle of modern youth - a threat to the pension system // *Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravlenie*. 2019; 8; 2(27): 202-204. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obraz-zhizni-sovremennoy-molodezhi-ugroza-dlya-pensionnoy-sistemy> (date of access: 25.05.2024). (In Russ).
3. Soloviev A.K. Pension age as a factor in regulating the deficit of the state pension system // *Problemy prognozirovaniya* 2018; 1: 117. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pensionnyy-vozrast-kak-faktor-regulirovaniya-defitsita-gosudarstvennoy-pensionnoy-sistemy> (date of access: 27.05.2024). (In Russ).
4. Pankrukhina, A.M.; Syunyakova, V.R.; Tregub, A.V. Pension system of the Russian Federation: comparison of profitability of investing pension savings // *Ekonomika, predprinimatel'stvo i pravo*. 2021; 11; 12: 3055-3072. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47943169> (date of access: 27.05.2024). (In Russ).
5. Behrman, Jere R., Olivia S. Mitchell, Cindy K. Soo, and David Bravo. 2012. How financial literacy affects household wealth accumulation. *American Economic Review* 102: 300–4. [Google Scholar] [CrossRef] [Green Version]. URL: https://www.researchgate.net/publication/235377408_How_Financial_Literacy_Affects_Household_Wealth_Accumulation (date of access: 28.05.2024). (In Eng).
6. Lusardi, Annamaria, and Olivia S. Mitchell. 2017. How ordinary consumers make complex economic decisions: Financial literacy and retirement readiness. *Quarterly Journal of Finance* 7: 1750008. [Google Scholar] [CrossRef] [Green Version]. URL: https://www.researchgate.net/publication/48263970_How_Ordinary_Consumers_Make_Complex_Economic_Decisions_Financial_Literacy_and_Retirement_Readiness (date of access: 28.05.2024). (In Eng).
7. Chen, Bingzheng, and Ze Chen. 2023. “Financial Literacy Confidence and Retirement Planning: Evidence from China” *Risks* 11, no. 2: 46. URL: https://www.researchgate.net/publication/368552479_Financial_Literacy_Confidence_and_Retirement_Planning_Evidence_from_China (date of access: 28.05.2024). (In Eng).
8. NAFL. Index of Savings and Investment Activity of Russians. Results of the 3rd wave of research (winter 2024). [Electronic resource]. URL: <chrome-extension://efaindbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://>

nikolaevka.gosuslugi.ru/netcat_files/299/3315/V3_PSB_otchet_rossiyane.pptx.pdf (date of access: 01.06.2024). (In Russ).

9. Tikhonova N.E. Saving activity of Russians: dynamics and factors // Sociologicheskie issledovaniya. 2023; 11: С.67-79. URL: <https://www.socis.isras.ru/article/9841> (дата обращения: 01.06.2024). (In Russ).

10. Alikperova N.V., Markov D.I. How to ensure future old age? Attitudes and strategies of young people // Social'no-trudovye issledovaniya. 2022; 1: 158. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kak-obespechit-buduschuyu-starost-ustanovki-i-strategii-molodezhi> (date of access: 01.06.2024). (In Russ).

11. Bank of Russia. Research of the level of financial literacy: the fourth stage. Youth: greater awareness of financial behavior. URL: https://cbr.ru/analytics/szpp/fin_literacy/fin_ed_4/ (date of access: 01.07.2024). (In Russ).

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 23.06.2024; одобрена после рецензирования 13.07.2024; принята к публикации 15.07.2024.

The article was submittedn1.23.06.2024; approved after reviewing 13.07.2024; accepted for publication 15.07.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 53-60
Labour and Social Relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 53-60

Scientific article

УДК: 339.543

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-53-60

THE PROBLEM OF AUTOMATION OF THE ACTIVITIES BY CUSTOMS' AUTHORITIES IN THE REMOTE RELEASE OF GOODS TRANSPORTED BY SEA

Tatyana Viktorovna Golovan¹

¹State Maritime University named after Admiral F.F. Ushakov, Novorossiysk, Russian Federation

¹GolovanTatyanaV@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0001-7810-1395>

Abstract. The development of the customs service is carried out in the direction of automating the processes of customs control, distancing actual and documentary control in various hierarchical structures of customs authorities. Thus, the decision on the release of goods is made by the Electronic Declaration Center (EDC), and the actual location of the goods are the customs posts of actual control (CPAC). The purpose of this study was to develop a mechanism for continuous monitoring and management of customs operations within the framework of a single customs control process divided between the EDC and the CPAC.

In addition, the author identified problematic aspects during customs control and reconciliation of actual indicators at the CPAC, as well as during the interaction of EDC inspectors with CPAC officials. In conclusion, the author draws conclusions based on the results of the study.

Key words: customs control, customs authorities, remote release, customs post of actual control, Electronic declaration center, Bill of Lading.

For citation: Golovan T.V. The problem of automation of the activities by customs' authorities in the remote release of goods transported by sea. Labour and Social Relations. 2024. Vol. 35. Issue 4. P. 53-60. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-53-60

Научная статья

ПРОБЛЕМАТИКА АВТОМАТИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ ПРИ УДАЛЕННОМ ВЫПУСКЕ ТОВАРОВ, ПЕРЕМЕЩАЕМЫХ МОРСКИМ ТРАНСПОРТОМ

Татьяна Викторовна Головань¹✉

¹Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, г. Новороссийск, Российская Федерация

¹GolovanTatyanaV@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0001-7810-1395>

Аннотация. Развитие таможенной службы проводится в направлении автоматизации процессов осуществления таможенного контроля, дистанцирования фактического и документального контроля в различной иерархической структуре таможенных органов. Так, решение в выпуске товаров принимает Центр электронного декларирования (ЦЭД), а фактическим местонахождением товаров являются таможенные посты фактического контроля (ТПФК). Целью данного исследования явилась разработка механизма непрерывного мониторинга и управления таможенными операциями в рамках единого процесса таможенного контроля, разделенного между ЦЭД и ТПФК.

Помимо этого, автором были выявлены проблемные аспекты при проведении таможенного контроля и сверки фактических показателей на ТПФК, а также при взаимодействии инспекторов ЦЭД с должностными лицами ТПФК. В заключении автором сделаны выводы по результатам проведенного исследования.

Ключевые слова: таможенный контроль, таможенные органы, удаленный выпуск, таможенный пост фактического контроля, Центр электронного декларирования, Коносамент.

Для цитирования: Головань Т.В. Проблематика автоматизации деятельности таможенных органов при удаленном выпуске товаров, перемещаемых морским транспортом. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 53-60. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-53-60

Introduction

In the context of the rapid growth of foreign trade and the increasing burden on customs authorities, the use of information technology is becoming increasingly important for customs control. At the same time, the Russian' customs authorities are constantly searching for optimal solutions to reduce the time and cost of participants in foreign economic activity during customs clearance of goods.

Thus, one of the promising technological directions is the development of the technology of «remote release» of goods.

Main text

The technology of «remote release» of goods is understood as the technology of registration of goods, which allows making a decision on the release of goods using modern information technologies for the exchange between two customs authorities: the electronic declaration center (EDC) – to which the declaration for goods (DG) is submitted, and the customs post of actual control (CPAC) – in the area of activity where the declared product is located [1].

Exceeding the deadlines for checking documents and information is carried out by comparing the information stated in the DG, and information contained in transport (transportation), commercial and other accompanying documents. Based on the results of the audit, a report on the results of reconciliation with the DG is generated [2].

Currently, an official of the CPAC, with whom the EDC interacts, is spent an average of 11 minutes for reconciliation. Depending on the quantity of goods, the reconciliation time can range from 5 minutes to 1 hour. At the same time, the EDC official does not have the opportunity to issue DG without obtaining a reconciliation with the CPAC, which directly affects the period of release of goods [3].

The main reasons for exceeding the time for reconciliation of information are:

- 1) abnormal situations related to the work of information and communication technologies of customs authorities;
- 2) discrepancy between the work schedules of the CPAC and the EDC (lack of synchronization of the work schedule of the CPAC with the work schedule of the EDC, the difference in time zones);
- 3) subjective reasons.

Automation of this customs operation made it possible to shorten the time for its completion. However, this fact reduced to zero the participation of CPAC officials in comparing, within the framework of the declaration of goods, information from the DG with information contained in transport (transportation), commercial and other accompanying documents, which ultimately increased the risk of providing false information from the participants of foreign economic activity [4].

According to the result of the analysis of the activity of the Novorossiysk customs post of the EDC, the main reasons for exceeding the deadlines set by article 119 of the Customs Code (CC) Eurasian Economic Union (EEU) [5] for the release of goods are:

- an increase in the queue of shipments subject to customs inspection;
- a large range and assortment of inspected goods;
- increase in the number of customs inspections;
- carrying out a full weighing of goods, taking into account a large assortment (articles) of the goods being inspected;
- late submission or non-submission by the owners of the warehouse of goods shipments for customs operations related to customs inspection / inspection;
- sending notifications from the EDC to the CPAC on the need for customs inspection within a period exceeding the period established by the provision of paragraph 1 of article 119 of the CC EEU (the day after registration of the DG or later).

These circumstances lead to the fact that at the time of making a decision on placing the declared goods under the declared customs procedure, the EDC official

does not have the results of the customs inspection/inspection and information about the beginning of its conduct.

Also, it is impossible to perform actions on the release or refusal to release goods in the regular software of the system «AIST-M» [6] customs authorities until the receipt of an authorized message «Results of actual control», which does not allow officials of the EDC to make a decision on goods in compliance with the requirements of paragraph 6 of article 119 of the CC EEU [5].

In addition, when carrying out documentary customs control by officials of the EDC, a significant number of violations of the requirements of customs legislation related to the statement of false information about the gross/net weight of goods in DG are revealed, which in the future, due to the redistribution of transport costs, entails a change in the customs value of goods, additional customs duties and, as a result, the initiation of a case on administrative liability.

The analysis of the emerging problems of interaction between EDC and CPAC allowed us to identify the most difficult moments in the current mechanism of interaction between EDC s and CPAC and group the main factors influencing the decrease in the effectiveness of customs control (figure 1) [7].

The manual reconciliation of information contained in several databases by a TPFC official is somewhat archaic and has the potential as a point of growth in customs control productivity if this function is switched to automatic mode [8]. To implement this proposal, it is necessary to take into account the parameters.

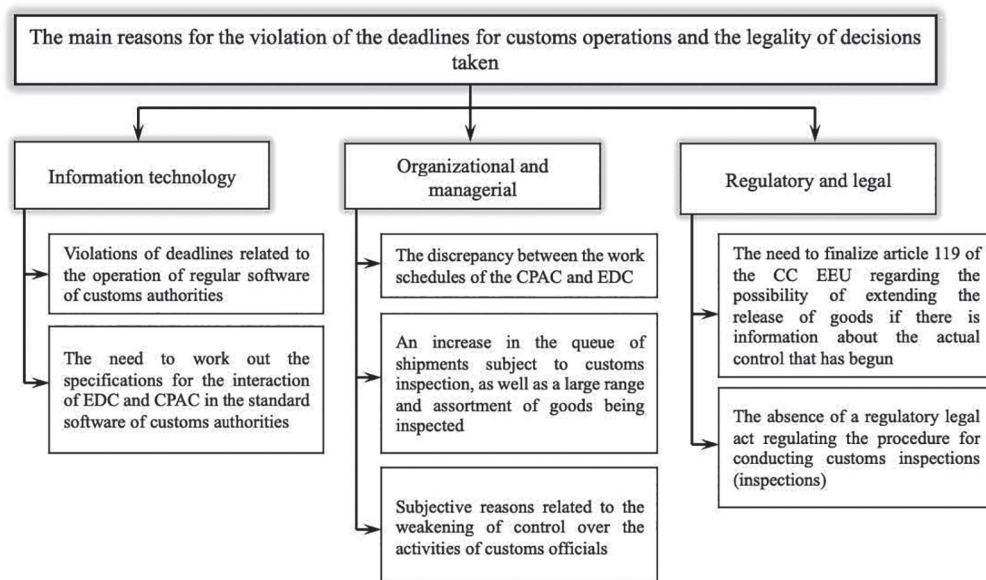


Figure 1. The main reasons for the violation of the deadlines for customs operations and the legality of decisions taken (compiled by the author on the basis of [5, 7])

When forming the electronic form of the Bill of lading, a template with a certain set of fields is used in the software «Checkpoint» (SW «CP»). In practice, information about the net weight of goods and their value is not indicated in the formalized bill of lading, which corresponds to the provisions of the documents regulating the requirements for filling in the bill of lading. Due to the lack of data, the coincidence of values in columns 38 (net weight), 42 (product price) is fundamentally impossible. Consequently, these fields in the request are closed by officials of the marine CPAC with the value «did not match» and making the appropriate comment (for example, «Information is missing»).

Accordingly, with the existing structure of the table in the «reconciliation request», namely, specifying information from graphs 38, 42 DG in it, automatic comparison of such data with information from the SW «CP» will not be effective. The resolution of this contradiction is seen in changing the structure of the query table and eliminating the need to specify data on net weight and cargo value [6, 9].

At the same time, even if there is currently no technical possibility of implementing the verification of compliance of data in the DG and the bill of lading by the information system of customs authorities without the participation of officials, the implementation of the formulated proposal will be of practical benefit, since it will save officials of marine CPAC from the need to carry out monotonous and irrational actions to work out this part of the request.

When formalizing a document in the SW «CP», information is entered manually, while inaccuracies may be allowed, which can subsequently affect the result of automatic data reconciliation. There are several reasons:

1. The discrepancy between the information in the columns of the DG and the fields of the bill of lading.

Such differences may be objective (for example, when the product presented in the bill of lading has a more general name («Household items made of polypropylene»), and more precise information is stated in the DG («Double-sided thermal tablecloth made of 100% polypropylene»). At the same time, inconsistencies may be subjective. In particular, the use of letters of different alphabets, registers (lowercase and uppercase), etc. For example, if the name of the goods is indicated in Latin letters in the bill of lading, and in Russian in the DG, then automatic comparison of records predictably will not reveal their coincidence [10].

It seems that in order to resolve this issue, it is necessary to carry out explanatory work with interested persons involved in the process of forming documents (recipient, agent, forwarder, declarant, customs representative, etc.) and inform them about the expediency of unified filling in electronic documents in order to increase the possibilities of automation of inspections.

2. The lack of necessary data in the fields intended for their indication.

For example, in practice, cases are identified where the date of issue is not indicated in the formalized bill of lading. In addition, the number of items of goods (if there are several items in the bill of lading) may remain unfilled, while specifying the resulting data in the «Total» field. The gross weight values of each product may also be missing or indicated as a value of «0» when entering the total gross weight of the bill of lading into an electronic document. In order to eliminate errors of this type, it is advisable to create conditions for filling in the bill of lading template and introduce a function

prohibiting the absence of data or putting the parameter “0” in the fields intended to indicate information (about the date of issue of the bill of lading, gross weight, number of items of goods, etc.).

Conclusion

The elimination of these problems with the interaction of the EDC and the CPAC is undoubtedly related to the optimization and digitalization of the processes of customs operations, which will contribute to the acceleration of trade turnover.

Thus, the problem lies in the absence of a single regulatory legal document in the field of customs necessary for officials of the customs authorities of Russia, namely, instructions for actions of officials, which would describe and regulate the processes of interaction of persons submitting DG, EDC and CPAC during remote release of goods, as well as the procedure for actions of customs officials when checking the DG, providing information from the CPAC, including on the conduct of customs control forms and measures to ensure its implementation [9].

At the moment, the customs authorities do not have a single instruction describing the full cycle of customs operations for the remote release of goods. The creation of such an Instruction will simplify the understanding of the entire process and mechanism of remote release without the need to integrate and study regulatory legal acts that duplicate each other, do not allow to fully disclose the features of remote release, and in some cases contradict other regulatory legal acts in customs, including the CC EEU [5].

Thus, this document will contribute to the transparency of the process itself for both customs authorities and foreign trade participants and will positively affect the image and attitude towards customs authorities on the part of foreign trade participants and individuals of the Russian Federation.

References

1. Kopteva L.A., Vorona A.A. The development of the practice of electronic declaration in the context of the implementation of the concept of creating electronic customs // Green Corridor. – 2019. – № 2(8) – P. 47-53. (In Russ.)
2. Afonin D.N. Digital technologies in the system of traceability of goods under customs control // Digital technologies and law: Collection of scientific papers of the I International scientific and practical conference. In 6 volumes, Kazan, September 23, 2022 / Edited by I.R. Begishev [et al.]. Volume 1. – Kazan: Publishing house «Cognition», 2022. – P. 30-34. (In Russ.)
3. Barseghyan D.E. Analysis of the distribution of powers between electronic customs and customs of actual control when placing goods under various customs procedures // EMANAGEMENT. – 2022. – № 1 – P. 24-31. (In Russ.)
4. Order of the Federal Customs Service of Russia dated 03.03.2014 № 367 «On approval of Instructions on the actions of Customs officials when performing customs operations during the customs declaration in electronic form of goods located in the region of activity of the customs authority other than the place of declaration» / [Electron. resource] // Consultant Plus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_338127/ (accessed 25.08.2024) (In Russ.)
5. The Customs Code of the Eurasian Economic Union (as amended on 05.29.2019, with amendments. dated 03.18.2023) (Appendix No. 1 to the Treaty on the EEU Customs Code) / [Electron. resource] // Consultant Plus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_215315/a7ef95db1bce57ef86e72f28a8b8ea82267600fc/ (accessed 25.08.2024) (In Russ.)
6. Order of the Federal Customs Service of Russia dated 17.09.2013 № 1761 «On Approval of the Procedure for Using the Unified Automated Information System of Customs Authorities during Customs Declaration and Release (Refusal to Release) goods in electronic form, after the release of such goods, as well as during the implementation of customs control in respect of them» / [Electron. resource] //

Consultant Plus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159802/ (accessed 25.08.2024) (In Russ.)

7. Golovan T.V. Specifics of interaction between the Central Economic Commission and customs posts of actual control within the framework of the technology of «remote release» of goods on the example of the Novorossiysk Sea checkpoint: Collection of materials of the XXVII International Scientific and practical Conference «Actual problems of society, economics and law in the context of global challenges», 2024. – St. Petersburg: Publishing House «Printing Shop», 2024. – P. 10-18. (In Russ.)

8. Sofyannikova I.Y. Electronic declaration centers: formation, development and problems of functioning // Scientific papers of the Northwestern Institute of Management of the RANEPA, 2021. – № 4 (51). – P. 253-257. (In Russ.)

9. Kuroptev N.B., Lesnichenko A.S. Organization of interaction between structural units of electronic customs and customs of actual control: a typical scheme and the main results of interaction // Bulletin of innovative technologies, 2021. – Volume 5, № 2(18). – P. 64-70. (In Russ.)

10. Firsova M.V. Prospects for improving automation of customs authorities' activities within the framework of remote release of goods // Academic Bulletin of the Rostov branch of the Russian Customs Academy, 2020. – № 4(41). – P. 20-26. (In Russ.)

Источники

1. Коптева Л.А., Ворона А.А. Развитие практики электронного декларирования в условиях реализации концепции создания электронных таможен // Зеленый коридор. – 2019. – № 2(8). – С. 47-53.

2. Афонин Д.Н. Цифровые технологии в системе прослеживаемости товаров при таможенном контроле // Цифровые технологии и право: Сборник научных трудов I Международной научно-практической конференции. В 6-ти томах, Казань, 23 сентября 2022 года / Под редакцией И.Р. Бегишева [и др.]. Том 1. – Казань: Издательство «Познание», 2022. – С. 30-34.

3. Барсегян Д.Э. Анализ распределения полномочий между электронными таможенными и таможенными фактического контроля при помещении товаров под различные таможенные процедуры // EMANAGEMENT. – 2022. – № 1 – С. 24-31.

4. Приказ ФТС России от 03.03.2014 г. №367 «Об утверждении Инструкции о действиях должностных лиц таможенных органов при совершении таможенных операций при таможенном декларировании в электронной форме товаров, находящихся в регионе деятельности таможенного органа, отличного от места и декларирования» / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_338127/ (дата обращения 25.08.2024 г.)

5. Таможенный кодекс Евразийского экономического союза (ред. от 29.05.2019 г.) / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_215315/ (дата обращения 25.08.2024 г.)

6. Приказ ФТС России от 17.09.2013 г. №1761 «Об утверждении Порядка использования единой автоматизированной информационной системы таможенных органов при таможенном декларировании и выпуске (отказе в выпуске) товаров в электронной форме, после выпуска таких товаров, а также при осуществлении в отношении них таможенного контроля» / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159802/ (дата обращения 25.08.2024 г.)

7. Головань Т.В. Специфика взаимодействия ЦЭД и таможенных постов фактического контроля в рамках технологии «удаленного выпуска» товаров на примере морского пункта пропуска Новороссийск: Сборник материалов XXVII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы общества, экономики и права в контексте глобальных вызовов», 2024. – Санкт-Петербург: Изд-во «Печатный цех», 2024. – С. 10-18.

8. Софьянникова И.Ю. Центры электронного декларирования: формирование, развитие и проблематика функционирования // Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС, 2021. – № 4 (51). – С. 253-257.

9. Куроптев Н.Б., Лесниченко А.С. Организация взаимодействия структурных подразделений электронной таможни и таможен фактического контроля: типовая схема и основные результаты взаимодействия // Бюллетень инновационных технологий, 2021. – Том 5, № 2 (18). – С. 64-70.

10. Фирсова М.В. Перспективы совершенствования автоматизации деятельности таможенных органов в рамках удаленного выпуска товаров // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии, 2020. – № 4(41). – С. 20-26.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the author: the author contributed equally to this article.

The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 1.08.2024 г.; одобрена после рецензирования 10.08.2024 г.; принята к публикации 15.08.2024 г.

The article was submitted 1.08.2024; approved after reviewing 10.08.2024; accepted for publication 15.08.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 61-67
Labour and Social Relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 61-67

Scientific article

УДК: 339.54

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-61-67

ANALYSIS OF THE APPLICATION OF THE TECHNOLOGY OF “REMOTE RELEASE” OF GOODS ON THE EXAMPLE OF THE NOVOROSIYSK CUSTOMS

Viktoria V. Tonkonog¹

¹Admiral Ushakov State Maritime University, Novorossiysk, Russia

¹vikatonkonog79@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0001-6526-3678>

Annotation. Customs control is one of the means of implementing the customs policy of the Russian Federation, representing a set of measures and actions ensuring compliance with the customs legislation of the Eurasian Economic Union. In recent years, the process of digitalization of the activities of customs authorities has directly affected their structural reform. A unified network of Regional Electronic Customs Offices and Electronic Declaration Centers was created, which allowed the practice of the “divided customs control model” to be applied. The technology of “remote release” of goods is a modern innovation in the field of customs administration, which is aimed at simplifying and speeding up customs clearance processes. The article presents an analysis of the performance indicators of the Novorossiysk Customs in recent years. The activity of the Novorossiysk customs post of the Electronic Declaration Center is considered in detail. The results of the interaction between the customs posts of actual control and the Electronic Declaration Center of the Novorossiysk Customs are also presented and conclusions are drawn about the stages of decision-making by the information system of customs authorities.

Keywords: customs control, remote release, automatic release, automatic registration, declaration of goods, customs authorities.

Для цитирования: Tonkonog V.V. Aanalysis of the application of the technology of “remote release” of goods on the example of the Novorossiysk customs. Labor and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 61-67. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-61-67

Научная статья

АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ «УДАЛЕННОГО ВЫПУСКА» ТОВАРОВ НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НОВОРОССИЙСКОЙ ТАМОЖНИ

Виктория Владимировна Тонконог¹

¹ФГБОУ ВО «Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф.Ушакова», г. Новороссийск, Российская Федерация

¹vikatonkonog79@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0001-6526-3678>

Аннотация. Таможенный контроль является одним из средств реализации таможенной политики Российской Федерации, представляющий совокупность мер и действий, обеспечивающих соблюдение таможенного законодательства Евразийского экономического союза. В последние годы процесс цифровизации деятельности таможенных органов напрямую коснулся их структурного реформирования. Была создана единая сеть Региональных электронных таможен и Центров электронного декларирования, что позволило применять практику «модели разделенного таможенного контроля». Технология «удаленного выпуска» товаров является современной инновацией в области таможенного администрирования, которая направлена на упрощение и ускорение процессов таможенного оформления. В статье представлен анализ показателей деятельности Новороссийской таможни за последние годы. Детально рассмотрена деятельность Новороссийского таможенного поста Центра электронного декларирования. Также представлены результаты взаимодействия таможенных постов фактического контроля и Центра электронного декларирования Новороссийской таможни и сделаны выводы об этапах принятия решений информационной системой таможенных органов.

Ключевые слова: таможенный контроль, удаленный выпуск, автоматический выпуск, автоматическая регистрация, декларация на товары, таможенные органы.

Для цитирования: Тонконог В.В. Анализ применения технологии «удаленного выпуска» товаров на примере деятельности Новороссийской таможни. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 61-67. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-61-67

Introduction

At the present stage of development of the customs service, the interaction of customs authorities has specific features and parameters [1]. The performance of customs operations is delimited between customs posts of different types:

– customs and customs posts of actual control (hereinafter CPAC), some of which are located in close proximity to the customs border of the Eurasian Economic Union (hereinafter EEU) (sea, river, air, road, railway checkpoints), in the region of activity of which goods directly arrive;

– CPAC and electronic declaration centers (hereinafter EDC), where the declaration of goods (hereinafter DG) is submitted in electronic form using the Internet and modern software.

Data and electronic documents are exchanged between these two types of customs authorities located at a distance from each other within the framework of the “remote release” system of goods [2].

The main part

The structure of the Novorossiysk Customs includes 7 customs posts: Anapa; Gelendzhik; Primorsky; Novorossiysk West; Novorossiysk central; Novorossiysk south-east; Novorossiysk (EDC) [3]. In turn, three of them are the main CPAC: Novorossiysk West; Novorossiysk Central; Novorossiysk south-east.

It should be noted that EDC plays an important role in the work of customs authorities and thus facilitates customs control, since it is there that DG arrives and it is there that the decision is made on the release of goods and the use of such technology as «remote release» [4].

Let's consider the statistics of the Novorossiysk Customs activity indicators for the years 2020 - 2022. Thus, the Novorossiysk customs post EDC issued in 2022 almost 170 thousand units of DG (in 2021 more than 144 thousand DG, in 2020 – 101 thousand DG, which is 43 thousand less than in 2021), which is 24 thousand more compared to the previous year. Thus, in 2022, it is possible to observe an increase in the issued DG to almost 170 thousand units, which is 24 thousand DG more than in the previous year. First of all, this growth in each subsequent year of the period under review is associated with an increase in the cargo turnover of the port of Novorossiysk [5].

Next, let's look at the dynamics of automatically registered DGS in the region of activity of the Novorossiysk Customs in recent years. Thus, the share of automatically registered DGS under the release procedure for domestic consumption in 2020 and 2021 increased from 80.4% to 86.2%, which made a difference of about 4%, and if we compare 2021 and 2022, we can see a decrease of 35.5%. Thus, it can be noted that in 2021, a higher percentage of DG passage without identified risk was detected, due to increased customs control by many countries.

Let's consider the application of the risk management system (RMS) in the region of the Novorossiysk Customs. Thus, in 2021, Novorossiysk Customs additionally transferred about 1 billion rubles to the federal budget. 400 million rubles, which exceeds the amount by 40 million rubles in the same period of 2020, and in 2022 150 million rubles more were transferred than in 2021. Such dynamics is associated with the conduct of a special military operation on the territory of Ukraine, since most countries take part in this problem at the global level, respectively, each state tries to secure its territory and create safety of life and health of the population, thereby violating customs legislation when moving goods that cause danger to people and endanger the loss of sovereignty of many countries.

Next, we will consider the activities of the Novorossiysk EDC customs post over the years of the study period, which is presented in Table 1.

Table 1. Activity of the Novorossiysk EDC post for 2021-2022 г.

The name of the indicator	The value of the indicator for 2021	The value of the indicator for 2022	Dynamics of the indicator change
The number of issued DG, pieces	161 892	169 575	+4,5%
export	19 829	17 212	-13,27%
import	142 263	152 363	+7%
The level of concentration of declaration in EDC	43,00%	49,59%	+6,59%
The share and number of automatically registered DG, %/pieces	85,8%/140867	82,7%/142474	-3,1%
export	82,7%/16 803	84,0%/15 376	1,3%
import	86,2%/124 064	82,5%/127 098	-3,7%
Average DG registration time (total)	0:05:41	0:04:58	-0:00:43
Average DG registration time (without automatic registration)	0:26:09	0:26:48	-0:00:39
Average time of automatic registration DG	0:02:18	0:00:23	-0:01:55
The number of DGS for which the registration time has been exceeded, pcs.	12	46	+34
The share and number of automatically issued DGS, %/pcs.	16,3%/26 551	23,8%/24 489	+8,26%
export	26,9%/5 382	31,5%/3 614	+5%
import	14,8%/21 169	22,8%/20 875	+8,8%
Average release time of risk-free shipments	0:40:59	0:46:58	0:05:59
export	0:32:30	0:24:51	-0:07:39
import	0:45:29	0:55:54	0:10:25
The average time of release of risky shipments	11:46:43	9:58:44	-1:47:59
export	7:40:50	8:46:14	1:05:24
import	11:56:08	10:04:20	-1:51:48
Average time of automatic DG release	0:00:49	0:00:18	-0:00:31
The number of DGS for which the release dates have been violated, pcs.	131	29	-102 шт.
The number of DGS for which the release dates of goods have been violated due to an emergency situation, pcs.	67	8	-59
The number and proportion of DG with RMS	136/0,74%	291/0,17%	-7,77%

Table 2 shows the indicators of automatic registration and automatic release of DG.

Table 2. Automatic registration and automatic issuance of DG for 2021-2022

Indicator	2021	2022
Auto-registration export	82,6 %	83,97 %
Auto-registration import	86,24 %	82,50 %
Auto-release export	26,43 %	30,09 %
Auto-release import	14,71 %	23,9 %

As can be seen from table 2, data on automatic registration of DG for exports for 2022 increased, while imports, on the contrary, decreased. However, it is important to note that the automatic release of DG for both imports and exports increased in 2022, compared to 2021.

Next, we will consider in more detail the data on the work of CPAC and EDC in the region of activity of Novorossiysk Customs. In 2021, CPAC identified over 15,000 forms of customs control, where customs inspection was mainly carried out. It should be noted that the decision on the application of such forms of customs control, which provide for the actual transactions with goods, is made only in some cases, selectively and depending on the activation of RMS.

Considering the dynamics of initiated cases of administrative offenses based on the results of the actual control, it is worth saying that in 2021 more than 390 cases of administrative offenses were initiated, which is 34% more than in 2020. This is due to the activities of unscrupulous participants in foreign economic activity who are trying to circumvent the rules and regulations of the customs legislation of the EAEU. In total, 394 cases of administrative offenses were initiated in 2021, of which:

- 170 cases – initiated by the CPAC of Novorossiysk Customs;
- 228 cases – initiated by EDC.

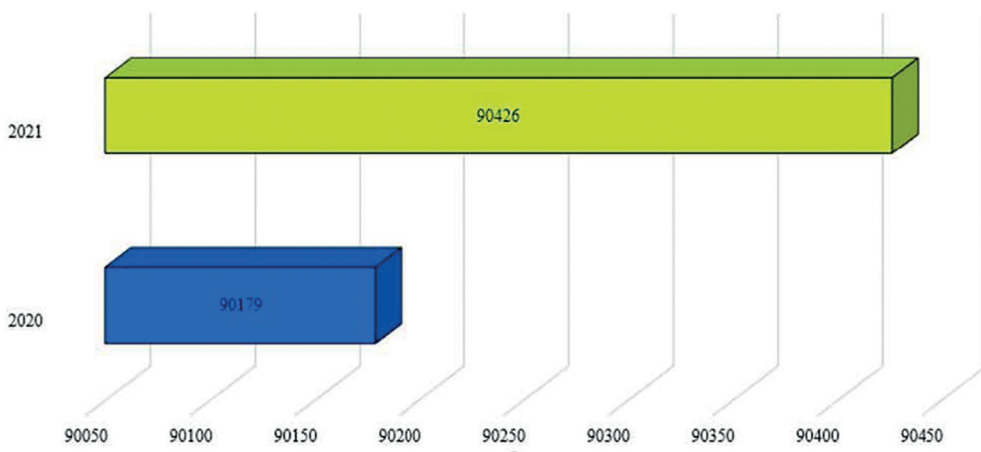


Figure 1. Conducting reconciliation with remote release for 2020-2021, units.

Source: compiled by the author [5]

As part of the «remote release» technology (Figure 1), in 2021, CPAC sent over 90 thousand reports on the results of reconciliation of information stated in DG and shipping documents. «Reconciliation requests» are relevant in the absence of an automatic release for imported goods.

The automatic release technology is secondary to the automatic registration of DG. In addition, even with the successful completion of the first stage of decision-making by the information system of customs authorities without human participation, automatic release requires passing various checks laid down by the algorithm, and this process is even more complicated.

Thus, in relation to the procedure of interaction with the remote release of goods, the number of manual “checks” is significantly more than processing requests for the arrival of goods.

In addition, reconciliations were carried out with respect to 23 thousand certificates of origin of goods, which is 2,000 more checks than in 2020, as shown in Figure 2. Requests for scanned originals of the certificate of origin of goods are also not so often formed when the declarant declares tariff preferences for goods.

Decisions on the appointment of an expert examination are made in exceptional cases, if it is necessary to use special knowledge to resolve issues arising during customs control.

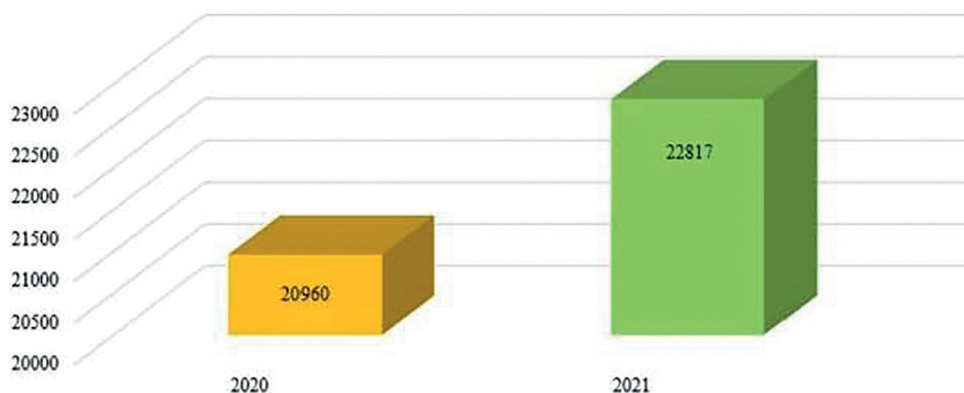


Figure 2. Dynamics of verification of certificates of origin of goods
in the period 2020-2021, units

Source: compiled by the author [5]

Thus, summing up the above, we can conclude that the procedure for processing «reconciliation requests» is one of the most urgent operations, the need for which arises within the framework of interaction between EDC and CPAC when declaring imported goods.

Conclusion

In the context of the creation of a unified network of regional electronic customs and EDC, as well as the separation of documentary and actual customs control,

the basis for the work of EDC and CPAC is remote release technology. Within the framework of this technology, EDCs carry out close electronic interaction with various departments of the Federal Customs Service of Russia, including in automatic mode. According to the author, it is worth investigating the technology of «remote release» in more detail in order to identify opportunities for its improvement to accelerate and automate customs operations.

Источники

1. Петрова Ю.О., Сергеева И.А. Применение технологии удаленного выпуска товаров в таможенных органах: плюсы и минусы. Таможенное дело и внешнеэкономическая деятельность компаний. №2(3), 2017, Стр.95-107.
2. Филатова Е.В. Основы экономического обеспечения таможенной деятельности на предприятиях водного транспорта / Е.В.Филатова, В.В.Тонконог, Т.В.Головань, К.В.Конфино: учебник. Москва-Берлин, 2018. С.220
3. Tonkonog V.V. Dynamics of import volumes of perishable products by sea on the example of the port of Novorossiysk. Labour and Social Relations. 2021.Т.32.№5. P.70-78.
4. Головань Т.В., Тонконог В.В. Цифровизация как способ повышения эффективности и результативности деятельности таможенных органов на примере ЦЭД Новороссийской таможни. Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС. 2021. Т.12. №4 (51). С.65-71.
5. Деятельность таможенных органов / [Электрон.ресурс] // Официальный сайт Федеральной таможенной службы России. URL: Федеральная таможенная служба (customs.gov.ru) (дата обращения 21.04.2024 г.)

References

1. Petrova Yu.O., Sergeeva I.A. Application of the technology of remote release of goods in customs authorities: pros and cons. Customs business and foreign economic activity of companies. No.2(3), 2017, pp.95-107. (In Russ)
2. Filatova E.V. Fundamentals of economic support for customs activities at water transport enterprises / E.V.Filatova, V.V.Tonkonog, T.V.Golovan, K.V.Konfino: textbook. Moscow-Berlin, 2018. p.220. (In Russ)
3. Tonkonog V.V. Dynamics of import volumes of perishable products by sea on the example of the port of Novorossiysk. Labour and Social Relations. 2021.Т.32.№5. P.70-78. (In Eng.)
4. Golovan T.V., Tonkonog V.V. Digitalization as a way to increase the efficiency and effectiveness of customs authorities on the example of the Central Economic Commission of the Novorossiysk Customs. Scientific papers of the Northwestern Institute of Management of the RANEPА. 2021. Vol. 12. No.4 (51). pp.65-71. (In Russ)
5. Activities of customs authorities / [Electron.resource] // Official website of the Federal Customs Service of Russia. URL: Federal Customs Service (customs.gov.ru) (accessed 04.21.2024) (In Russ).

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the author: the author contributed equally to this article.

The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 1.08.2024 г.; одобрена после рецензирования 10.08.2024 г.; принята к публикации 15.08.2024 г.

The article was submitted 1.08.2024; approved after reviewing 10.08.2024; accepted for publication 15.08.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 68-74
Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 68-74

Научная статья

УДК 336.7

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-68-74

ТОКЕНИЗАЦИЯ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ФИНАНСОВЫХ МЕХАНИЗМОВ И ПЕРСПЕКТИВЫ ГЛОБАЛЬНОГО ВНЕДРЕНИЯ

Евгений Александрович Маркин¹

¹Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Москва, Российская Федерация

¹emarkin@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0005-7441-9335>

Аннотация. Статья посвящена комплексному анализу процесса токенизации, который представляет собой перевод традиционных активов в цифровую форму с использованием технологии блокчейн. В работе детально рассматриваются основные аспекты токенизации, включая её роль в трансформации финансовых механизмов, улучшении управления активами, повышении их ликвидности и доступности, а также снижении транзакционных издержек. Особое внимание уделяется возможности токенизации как инструмента демократизации доступа к инвестициям, что позволяет дробить традиционные высокоценные активы на более мелкие доли, делая их доступными более широкому кругу инвесторов.

Также исследовано влияние токенизации на различные сектора экономики, включая такие активы, как недвижимость, произведения искусства, драгоценные металлы и сырьевые товары. Анализируется историческое развитие токенизации, начиная с ранних форм цифровых представлений активов, таких как ETF и REIT, и до современных подходов, использующих смарт-контракты и децентрализованные блокчейны. В статье обсуждаются нормативные и правовые аспекты токенизации в различных юрисдикциях, включая Европейский Союз, Объединенные Арабские Эмираты, США и Азию, а также связанные с этим вызовы и перспективы.

Особое внимание уделено перспективам дальнейшего распространения токенизации в глобальном финансовом ландшафте и её потенциалу для трансформации традиционных финансовых рынков. Рассматриваются технологические и нормативные барьеры, которые необходимо преодолеть для массового внедрения токенизации, а также возможные сценарии её развития в будущем.

Автор подчеркивает значимость совместной работы заинтересованных сторон для создания благоприятной среды, способствующей безопасному и эффективному росту токенизации в мировой экономике.

Ключевые слова: токенизация, блокчейн, активы, смарт-контракты, ликвидность, цифровые активы, нормативная база, финансовые технологии.

Для цитирования: Маркин Е.А. Токенизация: трансформация финансовых механизмов и перспективы глобального внедрения. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 68-74. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-68-74

Original article

TOKENIZATION: TRANSFORMATION OF FINANCIAL MECHANISMS AND PROSPECTS FOR GLOBAL IMPLEMENTATION

Evgenyi A. Markin¹

¹Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation

¹emarkin@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0005-7441-9335>

Abstract. The article is devoted to a comprehensive analysis of the tokenization process, which is the transfer of traditional assets into digital form using blockchain technology. The paper examines in detail the main aspects of tokenization, including its role in transforming financial mechanisms, improving asset management, increasing their liquidity and accessibility, as well as reducing transaction costs. Special attention is paid to the possibility of tokenization as a tool for democratizing access to investments, which allows splitting traditional high-value assets into smaller shares, making them available to a wider range of investors.

The impact of tokenization on various sectors of the economy, including assets such as real estate, works of art, precious metals and commodities, has also been studied. The historical development of tokenization is analyzed, starting from the early forms of digital representations of assets such as ETFs and REITs, and up to modern approaches using smart contracts and decentralized blockchains. The article discusses the regulatory and legal aspects of tokenization in various jurisdictions, including the European Union, the United Arab Emirates, the United States and Asia, as well as related challenges and prospects.

Special attention is paid to the prospects for the further spread of tokenization in the global financial landscape and its potential for the transformation of traditional financial markets. Technological and regulatory barriers that need to be overcome for the mass implementation of tokenization, as well as possible scenarios for its development in the future, are considered. The author emphasizes the importance of the joint work of stakeholders to create a favorable environment conducive to the safe and effective growth of tokenization in the global economy.

Keywords: tokenization, blockchain, assets, smart contracts, liquidity, digital assets, regulatory framework, financial technologies.

For citation: Markin E.A. Tokenization: transformation of financial mechanisms and prospects for global implementation. Labor and Social Relations. 2024. Volume 35. No. 4. P. 68-74. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-68-74

Введение

В условиях стремительного развития цифровых технологий и глобализации мировой экономики происходит существенное изменение традиционных подходов к управлению активами и финансовыми инструментами. «По большей части инновации в экономической науке связывались с созданием нового продукта или изменением старого, с применением новых технологий производства и с использованием новых видов сырья и полуфабрикатов. Современные инновации все чаще относятся к цифровой сфере и связаны не только с созданием какого-либо продукта, но и с изменением, модификацией самих финансовых механизмов» [1].

Одним из ключевых явлений, привлекающих все большее внимание исследователей и практиков, является токенизация – процесс перевода активов в цифровую форму с использованием технологий блокчейн. Токенизация обещает революционизировать финансовую систему, предлагая новые возможности для управления активами, повышения их ликвидности и доступности, а также снижения транзакционных издержек. В этом контексте токенизация представляет собой не просто технологическую инновацию, а глубинное преобразование финансовых механизмов, способное изменить саму природу владения и управления активами.

Основная часть.

Токен (с английского – знак, символ, жетон) – «это цифровая условная виртуальная единица с определенной ценностью, полезностью и привязкой к чему-либо, которая выпускается каким-либо эмитентом с целью упрощения/удешевления процесса обмена в экосистеме проекта эмитента» [2].

Токенизация предполагает преобразование активов в цифровую форму на блокчейнах. Этот процесс начинается с создания цифровых представлений активов, которые затем управляются с помощью смарт-контрактов. Эти контракты способствуют разделению собственности, что крайне важно для таких активов, как недвижимость или произведения искусства.

«Целесообразно определить, что «токен» является единицей учета, используемой для представления цифрового баланса в некотором активе. Контроль и учет данной единицы отражается в базе данных на основе популярной технологии блокчейн, доступ к токенам происходит через специализированные приложения с применением схем электронной подписи» [3].

Токенизация – это процесс преобразования прав на активы в цифровые токены. Обычно это предполагает использование блокчейна для хранения и обработки данных. Токенизация облегчает расчеты в режиме реального времени, простую передачу и частичное владение. Она разбивает традиционные активы с высоким барьером для входа, такие как товары, недвижимость и произведения искусства, на более мелкие и доступные доли. Токенизация может использоваться при многосторонних международных переводах, чтобы гарантировать

единообразие реестров между участниками и окончательность для государства. Использование блокчейна для хранения и обработки данных демократизирует доступ, расширяет участие в глобальной экономике. «Токенизация позволяет преобразовать права на физический актив в цифровой токен. Объектами токенизации могут стать, например, недвижимое имущество, различные ценные бумаги, выпускаемая продукция или сырьё и так далее» [4].

Участники мировой цепочки поставок уже внедрили токенизацию блокчейна, чтобы лучше контролировать свои запасы и связи. Эти методологии обычно основаны на уже существующих системах цифрового управления, чтобы упорядочить и упростить переход к токенизированным материальным активам. Объем товаров, подвергающихся токенизации, продолжает расти по мере того, как развиваются технические и функциональные основы данного процесса, а юридические аспекты, связанные с токенизацией материальных активов, становятся более согласованными и четко определенными.

До настоящего времени существовало множество цифровых представлений физических активов, причем значительное количество из них предшествовало технологии блокчейн. Биржевые фонды недвижимости и сырьевых товаров (ETF) и инвестиционные фонды недвижимости (REIT) являются наиболее известными инструментами токенизации активов, соответственно. История токенизации сделала эти хорошо известные финансовые инструменты легко понятными и произвела революцию в классах активов. Ранее они были ограничены в физической форме, превратив их в инвестиционные и цифровые сектора экономики.

Оцифровка золота E-gold с помощью сертификатов с возможностью погашения была одной из первых попыток токенизировать осязаемый товар для розничных рынков. Несмотря на ограниченный успех E-Gold в крупных масштабах, тема токенизации товаров для розничного рынка остается серьезной проблемой во многих отраслях. Токенизированные активы остаются предпочтительным выбором среди участников глобальных цепочек поставок благодаря повышенной эффективности и доступности, которые они обеспечивают.

До появления блокчейна токенизация касалась практически исключительно финансовых инструментов. Успехи ETF и REIT служат доказательством того, что оцифровка каналов транзакций может значительно повысить доступность и ликвидность. Тем не менее, в отсутствие распределенных вычислений и стандартизированного консенсуса токенизация для управления базами данных по своей сути зависит от третьей стороны. Вышеупомянутое обстоятельство ограничивало историю практической реализации процесса токенизации до начала 2010-х годов, когда появились децентрализованные блокчейны.

По целому ряду причин внедрение публичных блокчейнов вызвало значительный всплеск токенизации активов.

Они позволяют частным лицам напрямую участвовать в проверяемых и заставляющих доверия транзакциях, минуя необходимость в сложных и часто дорогостоящих посредниках. Это способствовало широкому распространению криптовалют на международных рынках денежных переводов.

Публичные блокчейны позволяют сторонним организациям вести учетные записи, которые являются неизменяемыми и поддаются взаимной проверке.

Такая надежность отчетности имеет решающее значение для всех материальных активов и значительно снижает затраты на внедрение токенизации. Это преимущество поддерживает современные инициативы по токенизации.

Существуют различия между токенизированными и традиционными активами. Операционные преимущества токенов значительны, особенно в оптимизации функций среднего бэк-офиса и снижении операционных расходов. Внедрение смарт-контрактов (например, в рамках биржевой торговли и обработки страховых требований), не только автоматизирует и ускоряет процессы транзакций, но и сводит к минимуму зависимость от посредников, тем самым снижая затраты и повышая эффективность. Эта эволюция в сторону автоматизированных, прозрачных и эффективных систем знаменует шаг вперед в финансовой и операционной сфере.

Первоначальные попытки токенизировать материальные активы в блокчейне биткойна с помощью таких программ, как Mastercoin и Цветные монеты, в конечном итоге столкнулись с препятствиями. Хотя эти подходы были инновационными, они не соответствовали стандартам корпоративных требований и интересам розничного рынка.

Концепция и реализация токенизации активов предполагают перевод обычных активов в блокчейн (on-chain) в качестве последующего этапа инкапсуляции финансовых продуктов. Поскольку публичные финансовые рынки в целом перешли от отдельных акций и облигаций к взаимным фондам и биржевым фондам (ETF) в поисках большей точности и эффективности управления портфелями, ценные бумаги, основанные на блокчейне, имеют большие перспективы в качестве следующей оболочки как для государственного, так и для частного рынков.

Внедрение Ethereum способствовало распространению токенизации на основе смарт-контрактов для более сложных активов. Нормативные препятствия и технологические ограничения препятствовали прогрессу первоначальных начинаний, основанных на Ethereum, направленных на децентрализацию финансовых инструментов, таких как инвестиционные фонды.

В настоящее время начинает формироваться будущее токенизированных материальных активов. Эти и другие процессы заложили основу для повсеместной токенизации материальных активов в реальном мире. Они постоянно действуют как катализаторы эволюции нормативных актов и совершенствования технологий в секторе, тем самым создавая возможности для дальнейших инноваций и приложений.

Известные инвестиционные компании, такие как BNY Mellon, JP Morgan и BlackRock, уже начали продвигать инициативы по токенизации, признавая потенциал совершенствования процессов платежей и взаиморасчетов. Тем не менее, потенциал токенизированных инвестиций для демократизации финансов и предоставления более широких инвестиционных возможностей широкой общественности посредством «дробного» инвестирования в возможности по всему миру намного выше.

Токенизация также переопределяет ландшафт трансграничных платежей. Она облегчает транзакции между странами при снижении затрат и ускорении скорости расчетов по сравнению с традиционными банковскими системами.

Для бизнеса это приводит к высвобождению оборотного капитала и расширению глобальных операций без исторических финансовых трудностей. Кроме того, токеновые платежи и система SWIFT представляют собой два принципиально разных подхода к переводу денег, особенно через границы. С точки зрения скорости транзакций, платежи токенами действительно могут быть значительно быстрее, чем SWIFT, для завершения которых может потребоваться 1-5 рабочих дней, поскольку они должны проходить через несколько банков и клиринговых систем. Переводы на основе токенов могут быть почти мгновенными, поскольку они часто происходят в децентрализованных сетях, которые работают 24/7.

Одной из основных проблем, стоящих перед токенизацией, является отсутствие единой нормативной базы. В разных странах и регионах действуют разные нормативные акты, регулирующие цифровые активы, что приводит к неопределенности и сложности для эмитентов и инвесторов. Это особенно актуальная проблема, поскольку в настоящее время она подрывает мощное ценностное предложение по-настоящему глобальных рынков. Позиции разных юрисдикций сильно различаются по своей зрелости и открытости.

К числу юрисдикций, благоприятствующих токенизации, относится Европейский союз, который применяет довольно прогрессивный и дальновидный подход. ЕС работает над созданием гармонизированной нормативной базы для цифровых активов и установил первоначальные правовые рамки: регулирование рынков криптовалютных активов (MiCA) направлено на обеспечение ясности и безопасности для криптовалютных активов, не подпадающих под действие существующего законодательства о финансовых услугах.

Одной из наиболее благоприятных для токенизации стран являются Объединенные Арабские Эмираты. В частности, в зонах, свободных от финансовых операций, таких как Международный финансовый центр Дубая и Глобальный рынок Абу-Даби, токенизация соответствует очень открытым и четким правовым рамкам. Эта стратегия соответствует общему видению Эмирата по укреплению себя в качестве глобального центра финансов и трейдинга.

Остальная Азия более разделена с точки зрения их позиции по отношению к токенизации и общему криптографическому ландшафту. В то время как Сингапур известен своей политикой, благоприятствующей криптовалютам, и четкими руководящими принципами регулирования цифровых активов, а Гонконг работает над предоставлением четких руководящих принципов – даже при том, что он сохраняет осторожность в отношении участия розничной торговли, – подход Китая по-прежнему является крайне ограничительным. Китай занял жесткую позицию в отношении криптовалют и связанных с ними технологий, включая токенизацию. Запреты на торговлю криптовалютами и первоначальные предложения монет распространяются на общую настороженность по отношению к токенизации с упором на контроль финансовых рисков.

Во многих других юрисдикциях позиции в отношении токенизации все еще не сформированы. Например, в США нормативная правовая база варьируется в зависимости от штата, в то время как федеральный подход, как правило, осторожный. Правовая база все еще развивается, в ней участвуют несколько агентств, что приводит к некоторой неопределенности. Комиссия по ценным бу-

магам и биржам активно занимается регулированием цифровых активов, но ей не хватает четкой, всеобъемлющей основы специально для токенизации. Подход скорее реактивный, чем упреждающий. Основные дискуссии вращаются вокруг разделения токенов на токены безопасности и утилиты.

Заключение

Помимо цифровых активов, токенизировать можно и другие объекты, такие как материальные активы, как недвижимость, изысканные произведения искусства, драгоценные металлы и даже виски премиум-класса. Через десятилетия в ближайшем будущем токенизация может позволить разработчикам представить целый ряд продуктов, сервисов и децентрализованных приложений, которые коренным образом трансформируют сегодняшнюю объективную реальность.

Токенизация стоит на переднем крае финансовой революции, предлагая беспрецедентные возможности для ликвидности активов и демократизации инвестиций. Однако на пути к массовому внедрению требуется преодоление нормативных, технологических и рыночных проблем. Заинтересованные стороны должны совместно работать над созданием благоприятной среды, которая решает эти проблемы, обеспечивая безопасный и результативный рост токенизации в глобальном финансовом ландшафте.

Источники

1. Доценко Д.А., Семина Л.А. Особенности токенизации рынка недвижимости. *Colloquium-Journal*. 2019. № 27-9 (51). С. 14-16.
2. Корнилов Д.А., Корнилова Е.В. Криптовалюты и токенизация бизнеса. *Вестник НГИЭИ*. 2019. № 5 (96). С. 107-118.
3. Горобцова О.Е. Токенизация на блокчейн: перспективы, этапы внедрения, возможные последствия. Закономерности и тенденции инновационного развития общества. Сборник статей Международной научно-практической конференции: в 6 частях. 2017. С. 113-116.
4. Рудзейт О.Ю., Недяк А.В., Зайнетдинов А.Р. Токенизация активов и продукции. Отходы и ресурсы. 2020. Т. 7. № 2. С. 9.

References

1. Dotsenko D.A., Semina L.A. Features of tokenization of the real estate market. *Colloquium-Journal*. 2019;27-9(51):14-16.
2. Kornilov D.A., Kornilova E.V. Cryptocurrencies and tokenization of business. *Bulletin of the NGIEI*. 2019;5(96):107-118.
3. Gorobtsova O.E. Tokenization on the blockchain: prospects, stages of implementation, possible consequences. Patterns and trends of innovative development of society. Collection of articles of the International Scientific and Practical Conference: in 6 parts. 2017:113-116.
4. Rudzeit O.Yu., Nedyak A.V., Zainetdinov A.R. Tokenization of assets and products. Waste and resources. 2020;7;2:9.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 23.06.2024; одобрена после рецензирования 13.07.2024; принята к публикации 15.07.2024.
The article was submitted 23.06.2024; approved after reviewing 13.07.2024; accepted for publication 15.07.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 75-84
Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 75-84

Научная статья
УДК 316.334.22
doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-75-84

СОВРЕМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ОЦЕНКУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Марина Валентиновна Громова^{1,2}

¹Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Ярославский филиал, г. Ярославль, Российская Федерация;

²Академия труда и социальных отношений, Ярославский филиал, г. Ярославль, Российская Федерация

mavgromova@fa.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1597-7415>

Аннотация. В статье рассматриваются сложившиеся социально-экономические условия функционирования учреждений дополнительного образования детей. Анализируются внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на развитие системы дополнительного образования в Ярославской области: состояние рынка труда в регионе, организационно-правовая форма, вид экономической деятельности, размер, экономическое положение и организационная структура организаций. Для полноты анализа сложившихся социально-экономических условий изучались данные анкетирования детей, родителей и представителей бизнес-сообществ, вторичные статистические источники. Анализ эмпирических данных показал, что система дополнительного образования детей востребована в обществе и государстве, отмечается достаточно прочное социальное положение педагогов дополнительного образования, но, несмотря на это, респонденты выделяют финансовые, кадровые и информационные проблемы, присущие данной системе образования. Возможным вариантом сведения к минимуму выявленных негативных сторон рассматриваемых условий и факторов может быть внедрение в практику управления образовательной организацией компетентностного подхода, который ориентирован на развитие профессиональной компетентности педагогов, что позволит учреждениям дополнительного образования быть конкурентоспособными на образовательном рынке.

Ключевые слова: педагоги дополнительного образования, социально-экономические условия, факторы, оценка персонала, компетентностный подход.

Для цитирования: Громова М.В. Современные социально-экономические условия для внедрения компетентностного подхода в оценку деятельности педагогов дополнительного образования. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. №. 4. С. 75-84. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-75-84

Original article

MODERN SOCIO-ECONOMIC CONDITIONS FOR THE INTRODUCTION OF A COMPETENCE-BASED APPROACH TO THE ASSESSMENT OF THE ACTIVITIES OF TEACHERS OF ADDITIONAL EDUCATION

Marina V. Gromova^{1,2}

¹Financial University under the auspices of the Government of the Russian Federation, Yaroslavl Branch, Yaroslavl, Russian Federation;

²Academy of Labor and Social Relations, Yaroslavl Branch, Yaroslavl, Russian Federation

mavgromova@fa.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1597-7415>

Abstract. The article examines the prevailing socio-economic conditions of the functioning of institutions of additional education for children. The article analyzes the external and internal factors influencing the development of the system of additional education in the Yaroslavl region of the Russian Federation, namely the state of the labor market in the region, the organizational and legal form, the type of economic activity, the size, the economic situation and organizational structure of the organizations. For the completeness of the analysis of the prevailing socio-economic conditions, the author studied the survey data of children, parents and representatives of business communities, secondary statistical sources. The analysis of empirical data showed that the system of additional education for children is in demand in society and the state. There is a fairly strong social position of teachers of additional education, but nonetheless respondents identify financial, personnel and information problems inherent in this education system. The introduction of a competence-based approach into the practice of managing an educational organization may be a possible option for minimizing the identified negative aspects of the conditions and factors under consideration. Such approach is focused on the development of professional competence of teachers, which will allow institutions of additional education to be competitive in the educational market.

Keywords: teachers of additional education, socio-economic conditions, factors, personnel assessment, competence approach.

For citation: Gromova M.V. Modern socio-economic conditions for the introduction of a competence-based approach to the assessment of the activities of teachers of additional education. Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 75-84. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-75-84

Введение

Система дополнительного образования – неотъемлемая часть всей системы образования в стране, она выполняет социальный заказ со стороны государства и общества на формирование личности ребенка. Одной из задач, стоящих перед системой дополнительного образования, является решение проблемы недостаточного кадрового обеспечения организаций дополнительного образования, в том числе в сельской местности, квалифицированными педагогическими кадрами [1]. Мы видим эту проблему шире: в системе дополнительного образования наблюдается не только дефицит кадров – остро встает необходимость обеспечения системы дополнительного образования педагогами, активно использующими в своей деятельности практико-ориентированные методы, осуществляющими индивидуализацию образовательного процесса, внедряющими технологии неформального общения и социального проектирования и т.д. Для развития и успешного функционирования дополнительного образования необходимо внедрение сбалансированной системы оценки деятельности педагогов.

Основная часть

Опираясь на рекомендации М.И. Магуры и М.Б. Курбатовой в отношении определения факторов, влияющих на труд, мы исходим из того, что «для построения системы оценки, работающей на развитие организации и помогающей достичь ее краткосрочных и стратегических целей, необходимо ясно понимать, какие факторы оказывают влияние на эффективность труда персонала. Эти факторы можно разделить на две большие категории:

1. Факторы, действующие со стороны работника,
2. Факторы, действующие со стороны организации» [2].

Однако данный подход к определению факторов, влияющих на оценку персонала, представляется неполным, так как не учитываются следующие объективные внешние и внутренние факторы как организации, так и экономики субъекта РФ:

- состояние рынка труда в регионе;
- организационно-правовая форма организации;
- вид экономической деятельности организации;
- размер организации;
- экономическое положение организации;
- организационная структура организации [3].

Представим данные факторы в виде табл. 1, характеризуя учреждения дополнительного образования детей.

Зная общую специфику деятельности дополнительного образования детей, необходимо понимать условия, в которых реализуется главная задача учреждений дополнительного образования детей – организация досуга для детей. В этом отношении представляет интерес позиция детей и родителей – непосредственных заказчиков образовательных услуг [6]. Исследование проводилось по решению ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» в 2014 году, а также в 2023 году по личной инициативе автора. В опросе приняли участие родители детей, получающих дополнительное образование, и обучающиеся в

возрасте от 7 до 18 лет из 17 учреждений дополнительного образования. Исследование позволило сделать следующие выводы:

1. Большинство родителей и детей пользуются дополнительными образовательными услугами.
2. Родители заинтересованы в системе дополнительного образования детей независимо от того, где данный вид образования ребенок может получить: в школе, детском саду, в ОУ ДО, учреждениях культуры и спорта и т.д.
3. Респонденты готовы оплачивать дополнительные занятия.
4. Выбор направления дополнительного образования зависит от желаний ребенка, от удобного расположения учреждения, от качества предоставляемых образовательных услуг.
5. Родители при выборе объединения, кружка и т.д. ориентированы на такие качества педагога, как профессионализм, конкурентоспособность, интеллигентность.

Таблица 1. Факторы, влияющие на формирование системы оценки персонала в ОУ ДО Ярославской области

Table 1. Factors influencing the formation of the personnel assessment system in the OU TO the Yaroslavl region

Фактор	Характеристика
Состояние рынка труда в регионе	Определяется как дефицитный, когда вакансий больше, чем кандидатов на место. Образовательные организации дополнительного образования детей имеют, как правило, вакантные должности педагогов дополнительного образования детей. Данные ставки могут быть закрыты за счет внутреннего или внешнего совместительства. Представляет интерес размер оплаты труда педагога дополнительного образования. По официальным данным [4], за первые три квартала 2023 г. для педагогов дополнительного образования муниципальных учреждений Ярославской области определялась в среднем размере 45 605 р., что составляло 99,6 % от оплаты труда учителя. Ярославская область по уровню заработной платы педагогов дополнительного образования находится на 7 месте среди субъектов Центрального федерального округа (ЦФО) [5]. В январе – октябре 2023 г. уровень среднемесячной начисленной заработной платы работников образования составил 75,75 % к ее уровню в обрабатывающих производствах [4].
Организационно-правовая форма организации	Центр, дворец, дом, станция, технопарк «Кванториум» и др. Форма зависит от реализуемых направлений деятельности. По данным 2023 года, в Ярославской области насчитывается 75 учреждений дополнительного образования детей различной подведомственной подчиненности.
Вид экономической деятельности	Образовательная деятельность. Согласно ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ и «Концепции развития дополнительного образования до 2030 года» (утв. Распоряжением Правительства РФ от 31.03.2022 г. №678-р) приоритетным направлением выступает реализация дополнительных общеобразовательных программ социально-гуманитарной, туристско-краеведческой, программ в области физической культуры и спорта, естественно-научной, технической, художественной направленностей.

Фактор	Характеристика
Размер организации	Образовательные организации дополнительного образования детей относятся, как правило, к мелким организациям со штатом до 50 единиц.
Экономическое положение организации	Образовательные организации дополнительного образования детей являются по преимуществу бюджетными организациями с возможностью дополнительного финансирования за счет ведения платных услуг или добровольных родительских пожертвований. В Ярославской области внедрена система персонализированного финансирования дополнительного образования детей (ПФДО), ЯО входит в число 30 субъектов, реализующих данную систему финансирования, под которой подразумевается закрепление за обучающимся денежных средств в объеме, необходимом для полной или частичной оплаты обучения по дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе (ДООП) и перечисление указанных денежных средств организации и (или) индивидуальному предпринимателю после зачисления ребенка на обучение, при этом обязательным условием выступает сертификация ДООП.
Организационная структура	Представлена в виде линейной либо линейно-функциональной организационной структуры.

Источник: [3]

Для понимания места и роли дополнительного образования детей в социуме и для определения условий осуществления оценки деятельности педагогов интересна позиция представителей бизнеса, которые выступают как потенциальные работодатели выпускников, выходящих на рынок труда с определенным сформированным набором компетенций. Данное исследование аналогично проводилось по решению ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» в 2014 году и в 2023 (по личной инициативе автора).

Данная группа респондентов, численностью 66 человек, представляет своеобразный срез общественного мнения о функционировании ОУ ДО, так как, во-первых, их мнение объективно, поскольку они не являются заказчиками дополнительных образовательных услуг; во-вторых, они не влияют на деятельность ОУ ДО. Для анализа анкетирования взяты те позиции, которые имеют непосредственное отношение к исследуемым нами проблемам. В частности, респонденты выделяют следующие базовые качества выпускника учреждения дополнительного образования детей (по степени убывания, указаны 5 лидирующих позиций):

- развитие индивидуальных способностей ребенка – 70%;
- мотивация к обучению и познанию – 64%;
- укрепление здоровья и формирование здорового образа жизни и безопасности – 62%;
- трудолюбие – 58%;
- развитие духовно-нравственных качеств личности – 53% и т.д.

Таким образом, выстраивается определенная иерархия востребованных качеств-компетенций ребенка. И, как следствие, это социальный заказ общества системе дополнительного образования детей. Соответственно, должны

быть и педагоги, ориентированные на формирование у детей вышеперечисленных качеств.

При этом большинство респондентов (70%) отмечают, что именно в учреждениях дополнительного образования должны выявляться особые таланты и способности ребенка. Несмотря на то, что 62% респондентов знают об учреждениях дополнительного образования детей, находящихся поблизости от их места проживания, в целом представители бизнеса не знакомы со спецификой деятельности данной системы образования и поэтому не готовы идти на сотрудничество. Самый большой процент опрошенных (24%) не смог ответить на вопрос о том, откуда узнали об учреждении дополнительного образования детей, остальные ответы свидетельствуют о замкнутости данной системы образования, что можно увидеть на рис. 1.

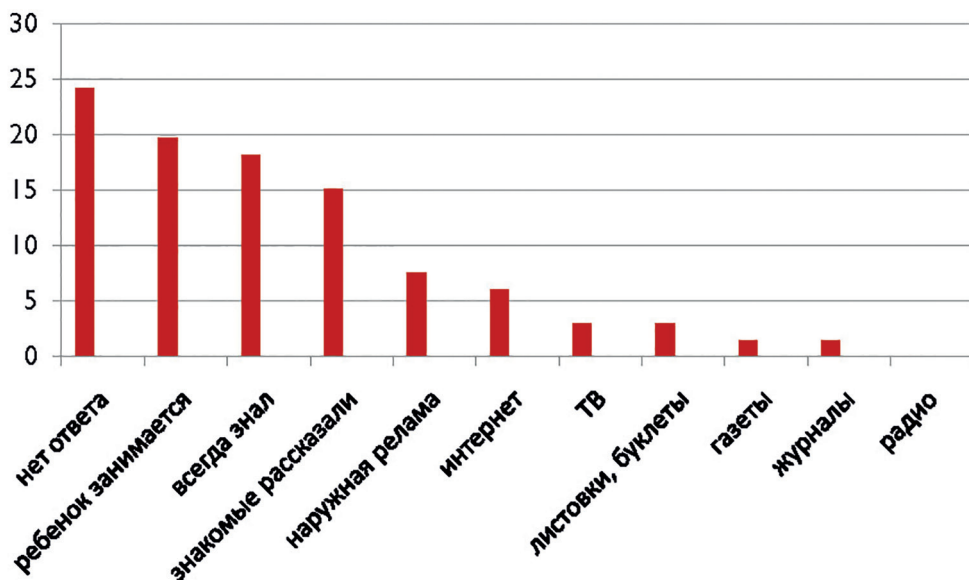


Рисунок 1. Источники информации об учреждениях дополнительного образования

Figure 1. Sources of information about institutions of additional education

Источник: авторское исследование

Следовательно, основная информация о деятельности ОУ ДО поступает от тех, кто водит своего ребенка на дополнительные занятия, и от знакомых, другие источники информации задействованы в незначительной степени. Реакцией на данное положение является мнение 82% респондентов о том, что учреждениям дополнительного образования необходима реклама своей деятельности. Также 59% респондентов считают, что образовательные учреждения должны участвовать в жизни своего района. Но в то же время сами представители бизнеса не готовы активно участвовать в деятельности учреждений дополнительного образования детей.

О закрытости системы дополнительного образования свидетельствуют ответы на вопрос о том, как оценить деятельность учреждения ДО, которое располагается поблизости от места жительства респондента. Большинство отвечающих затруднились ответить (48%), высоко оценили – 12%, удовлетворительно – 27%, неудовлетворительно – 13%.

К недостаткам системы дополнительного образования, по мнению представителей бизнеса, можно отнести следующие факторы (по степени убывания, указаны 5 лидирующих позиций): низкий уровень материально-технической базы – 41%; отсутствие необходимой полной информации об этой деятельности – 36%; затруднились ответить – 24%; недостаточная заинтересованность самих представителей общественности – 21%; низкий профессиональный уровень кадров – 18%. Выделение вышеперечисленных недостатков свидетельствует об определенных «проблемных» точках системы дополнительного образования. Эти проблемы носят финансовый, кадровый и информационный характер. Респонденты считают, что поддержку (материальную и финансовую) должно осуществлять государство, органы местного самоуправления, бизнесмены и, в последнюю очередь, родители (рис. 2).

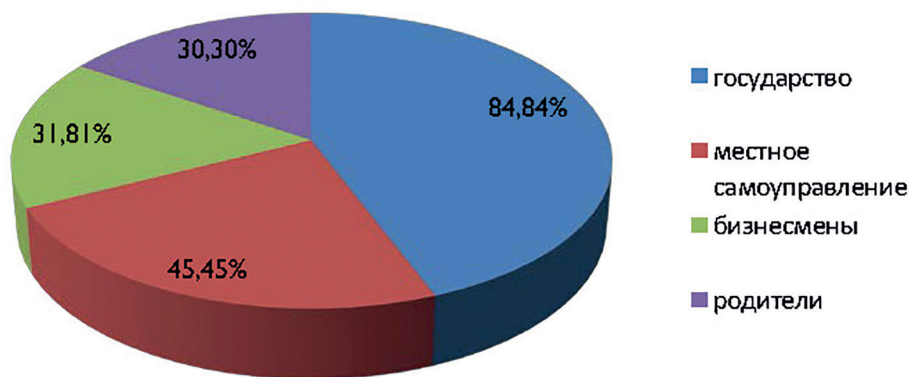


Рисунок 2. Осуществление поддержки системе дополнительного образования детей

Figure 2. Implementation of support for the system of additional education for children

Источник: авторское исследование

Таким образом, на основе проведенного исследования группы представителей бизнеса видно:

1. Респонденты видят значимость системы дополнительного образования детей.
2. Незначительная часть респондентов готова сотрудничать с системой дополнительного образования детей.
3. Респонденты отмечают финансовые, кадровые, информационные проблемы в системе дополнительного образования детей.

В ходе исследования были определены факторы и условия, влияющие на оценку деятельности педагогов. Обобщая полученные данные, их можно сгруппировать по основаниям, представленным в табл. 2.

Таблица 2. Факторы и условия, влияющие на оценку деятельности педагогов
Table 2. Factors and conditions affecting the assessment of teachers' activities

Основания	Факторы	Условия
Экономические	Экономическое положение образовательной организации дополнительного образования детей в регионе	Преимущественно бюджетное финансирование из регионального или муниципального бюджетов с возможностью ведения ОУ ДО внебюджетной деятельности, что дает дополнительный источник финансирования образовательной организации
	Состояние рынка труда в регионе	Дефицит вакансий педагогов дополнительного образования детей, что связано с непрестижностью профессии, невысокой заработной платой, работой во второй половине дня и во время каникул и т.д.
Социальные	Социальная потребность в услугах ОУ ДО	Большинство родителей и детей пользуются дополнительными образовательными услугами, родители заинтересованы в данной системе образования детей, готовы с ней сотрудничать, оплачивать дополнительные занятия
Организационные	Особенности функционирования ОУ ДО	Ежедневная и круглогодичная деятельность по предоставлению образовательных услуг.
	Специфика учебных групп	Формирование объединений детей по интересам на добровольной основе. Разновозрастной состав групп

Источник: авторское исследование

Возможным вариантом сведения к минимуму выявленных негативных сторон рассматриваемых условий и факторов может быть введение компетентного подхода в практику управления образовательной организацией. Компетентный подход является основополагающим в организации деятельности учреждений дополнительного образования, он нашел отражение в базовых нормативных актах, регулирующих деятельность ОУ ДО, в Профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» [7], в «Концепции развития дополнительного образования до 2030 года» [1], Национальном проекте «Образование» [8], федеральном проекте «Успех каждого ребенка» [9] и др., которые определяют вектора развития как отдельного педагога, так и системы дополнительного образования в целом [10]. Данный подход в оценке деятельности педагогов дополнительного образования детей направлен на развитие профессиональной компетентности педагогов, что позволит ОУ ДО стать более конкурентоспособными на образовательном рынке, выпол-

нить задачи, поставленные перед системой дополнительного образования детей обществом и государством.

Заключение

Подводя итог вышеизложенному, можно утверждать, что в системе дополнительного образования детей сложились социально-экономические условия для внедрения компетентного подхода в оценке деятельности педагогов дополнительного образования. Анализ факторов и условий, с одной стороны, показал проблемные места функционирования данной системы, с другой стороны, обозначил направления ее развития.

Источники

1. Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 г. и плана мероприятий по ее реализации». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403709682/#review> (дата обращения: 04.04.2024).
2. Маргура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации / М.И. Маргура, М.Б. Курбатова. URL: <http://dissers.ru/1/10628-1-magura-kurbatova-ocenka-raboti-perso-oglavlenie-nala-podgotovka-provedenie-attestacii-2-e-pererab.php>
3. Льгова К.Н. Как построить систему оценки персонала, мотивирующую сотрудников. К.Н. Льгова // Мотивация и оплата труда. – 2010. – № 2. – С. 140-146. <http://elibrary.ru/>
4. Заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://76.rosstat.gov.ru/folder/225021> (дата обращения: 04.03.2024).
5. Ярославская область занимает 7-е место по уровню зарплатного предложения в ЦФО // Московский комсомолец. URL: <https://yar.mk.ru/economics/2022/02/17/yaroslavskaya-oblast-zanimaet-7e-mesto-po-urovnyu-zarplatnogo-predlozheniya-v-cfo.html> (дата обращения: 04.03.2024).
6. Громова М.В. По результатам исследования: родители и дети о дополнительном образовании детей / М. В. Громова // В мире научных открытий. – 2014. – № 3-4(51). – С. 1770-1781.
7. Педагог дополнительного образования детей и взрослых. Профессиональные стандарты. URL: <https://clck.ru/39Q5ou> (дата обращения: 04.03.2024).
8. Национальный проект «Образование» Минпросвещения России. URL: <https://edu.gov.ru/national-project> (дата обращения: 04.03.2024).
9. Федеральный проект «Успех каждого ребенка» Минпросвещения России. URL: <https://clck.ru/39Q4yS> (дата обращения: 04.03.2024).
10. Громова М.В. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» как основа для выявления профессиональных дефицитов педагогов / М.В. Громова. Экономика и управление: теория и практика: Сборник научных трудов V-й Национальной научно-практической конференции научно-педагогических и практических работников с международным участием в 2 томах, Ярославль, 12 июня 2022 года. Том 1. – Ярославль: Общество с ограниченной ответственностью «Производственно-коммерческая фирма «СОЮЗ-ПРЕСС», 2022. С. 318-323.

References

1. Decree of the Government of the Russian Federation dated March 31, 2022, No. 678-r. On approval of the Concept for the development of additional education for children until 2030 and the action plan for its implementation. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403709682/#review> (date of reference: 04.04.2024). (In Russ.)
2. Magura M.I., Kurbatova M.B. Assessment of personnel work, preparation and certification. M.I. Magura, M.B. Kurbatova. – Access mode: <http://dissers.ru/1/10628-1-magura-kurbatova-ocenka-raboti-perso-oglavlenie-nala-podgotovka-provedenie-attestacii-2-e-pererab.php>. (In Russ.)
3. Lgova K.N. How to build a personnel assessment system that motivates employees. K.N. Lgova // *Motivatsiya i oplata truda*. 2010;2:140-146. Access mode: <http://elibrary.ru/> (In Russ.)
4. Wages of certain categories of workers in the social sphere and science // Federal State Statistics Service. URL: <https://76.rosstat.gov.ru/folder/225021> (date of application: 03/04/2024). (In Russ.)

5. Yaroslavl region ranks 7th in terms of salary offer in the Central Federal District // Moskovsky Komsomolets. URL: <https://yar.mk.ru/economics/2022/02/17/yaroslavskaya-oblast-zanimaet-7e-mesto-po-urovnyu-zarplatnogo-predlozheniya-v-cfo.html> (date of application: 03/04/2024). (In Russ.)

6. Gromova M.V. According to the results of the study: parents and children on additional education of children / M.V. Gromova // *V mire nauchnyh otkrytij*. 2014;3-4(51):1770-1781. (In Russ.)

7. Teacher of additional education for children and adults // Professional standards. URL: <https://clck.ru/39Q5oy> (date of application: 03/04/2024). (In Russ.)

8. National project «Education» // Ministry of Education of Russia. URL: <https://edu.gov.ru/national-project> (date of application: 03/04/2024). (In Russ.)

9. Federal project «Success of every child» // Ministry of Education of Russia. URL: <https://clck.ru/39Q4yS> (date of application: 03/04/2024). (In Russ.)

10. Gromova M.V. Professional standard «Teacher of additional education for children and adults» as a basis for identifying professional deficits of teachers / M.V. Gromova // *Economics and Management: theory and practice: Collection of scientific papers of the V-th National Scientific and Practical Conference of Scientific, Pedagogical and Practical Workers with international participation in 2 volumes*, Yaroslavl, June 12, 2022. Volume 1. – Yaroslavl: Limited Liability Company «Production and commercial company «SOYUZ-PRESS», 2022. – pp. 318-323. (In Russ.)

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 1.08.2024 г.; одобрена после рецензирования 10.08.2024 г.; принята к публикации 15.08.2024 г.

The article was submitted 1.08.2024; approved after reviewing 10.08.2024; accepted for publication 15.08.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 85-95
Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. № 4. P. 85-95

Научная статья

УДК: 349.2

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-85-95

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Александр Александрович Линец¹

¹МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Российская Федерация

¹aleksandr_a_l@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0006-0665-367X>

Аннотация. Статья посвящена реализации работодательской власти, в рамках которой работодатель прибегает к выбору той или иной правовой конструкции, предусмотренной трудовым правом. Автором обращается внимание на тот факт, что реализация работодательской власти проявляется в том числе в процедуре подбора персонала, которая опосредуется законодательством о заключении трудового договора. Обосновывается, что работодатели определяют структуру локальной организации труда, поскольку именно они определяют пользу тех или иных правовых конструкций, которые допускаются законодательством для реализации работодательской власти. Подчеркивается большое значение исследования юридической специфики «заключения трудового договора», в том числе правовых проблем оценки деловых качеств работника, непосредственного подписания договора, оформления приема на работу и др. Рассматривается судебная практика с учетом законодательного запрета необоснованного отказа в заключении трудового договора. Указывается, что у работодателей есть обязанность по проведению оценки деловых качеств работника, а не обязанность в приеме на работу. Отмечается, что деловые качества работника являются динамической, а не статистической характеристикой. В итоге формулируется необходимость принятия локального нормативного акта с указанием требований к работнику, а также локального нормативного акта, формализующего процедуру оценки деловых качеств работника.

Ключевые слова: трудовое право, работодательская власть, управление персоналом, предпринимательский риск, деловые качества работника, заключение трудового договора.

Для цитирования: Линец А.А. Правовые аспекты подбора персонала. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С.85-95. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-85-95

Scientific article

LEGAL ASPECTS OF RECRUITMENT

Alexander A. Linets¹

¹Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

¹aleksandr_a_l@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0006-0665-367X>

Abstract. The article is devoted to the implementation of the employer's authority, in which the employer resorts to the choice of one or another legal structure provided for by labor law. The author draws attention to the fact that the implementation of the employer's authority is manifested, inter alia, in the recruitment procedure, which is mediated by legislation on the conclusion of an employment contract. It is proved that employers determine the structure of the local labor organization, since it is they who determine the benefits of certain legal structures that are permitted by law to implement the employer's authority. The author emphasizes the great importance of studying the legal specifics of the "conclusion of an employment contract", including the legal problems of evaluating the business qualities of an employee, directly signing a contract, applying for a job, etc. The author considers judicial practice taking into account the legislative prohibition of unjustified refusal to conclude an employment contract. The author indicates that employers have an obligation to assess the employee's business qualities, but not an obligation to hire. It is noted that the employee's business qualities are a dynamic, not a statistical characteristic. As a result, the author formulates the need for the adoption of a local regulatory act specifying the requirements for the employee, as well as a local regulatory act formalizing the procedure for evaluating the employee's business qualities.

Keywords: labor law, employer authority, personnel management, entrepreneurial risk, employee's business qualities, conclusion of an employment contract.

For citation: Linets A.A. Legal Aspects of Recruitment. Labor and Social Relations. 2024. Volume 35. No. 4. P. 93-103. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-93-103

Введение

Подбор персонала является одним из компонентов успешного развития бизнеса, так как именно трудовые функции работников в совокупности составляют деятельность работодателя по оказанию услуг и(или) производству товаров в целях удовлетворения потребностей клиентов. Более того, совокупность знаний, навыков и умений работников составляют интеллектуальный капитал работодателя. Особенно это актуально в свете развития экономики знаний. В условиях высококонкурентной среды формирование «компаний, основанной на знаниях», предполагающей в том числе высокую скорость аккумуляирования и обработки информации и принятия на ее основе решений, становится важнейшей для работодателя экономической

задачей. Построение эффективной локальной организации труда¹ во многом основано на процедуре подбора персонала. Юридическим отражением данной процедуры в первую очередь выступает «заключение трудового договора», которое можно разделить на: предварительный этап; этап непосредственного подписания договора; этап оформления приема на работу. Каждый из перечисленных этапов имеет свою юридическую специфику, наиболее проблематичной из которой является оценка деловых качеств работника и оснований для отказа в приеме на работу. Более того, так как работодатели определяют структуру локальной организации труда, именно они выбирают в пользу тех или иных правовых конструкций, которые допускаются законодательством для реализации работодательской власти.

Основная часть

Правом работодателя, непосредственно связанным с реализацией его власти, является как включение должностей в штатное расписание, так и подбор работников на соответствующие должности (именно поэтому отказ в приеме на работу на основании того, что на момент обращения соискателя у работодателя отсутствует вакансия, является обоснованным (к примеру, на момент обращения соискателя подбор персонала был прекращен)). Так, Восьмой кассационный суд общей юрисдикции рассмотрел следующую ситуацию². Работодатель направил соискателю проект предложения о работе, который включал в себя условия о должности и месте работы, дате выхода на работу, графике работы, заработной плате и иных условиях, а также направление на медицинский осмотр (обследование), перечень документов, необходимых при приеме на работу. Так как в момент прохождения собеседования и получения вышеуказанного предложения соискатель состоял в трудовых отношениях, то для трудоустройства на новую работу уволился с предыдущей. Однако после данного увольнения кандидату в телефонном разговоре во время устной беседы отказали в трудоустройстве. Причинами отказа в заключении с ним трудового договора были названы, во-первых, тот факт, что вакансия уже заполнена, а, во-вторых, то, что соискатель так и не предоставил документ об образовании, подтверждающий его квалификацию и наличие специальных знаний.

Соискатель предпринял попытку оспорить данный отказ в судебном порядке, но суд встал на сторону работодателя. Так, суд подчеркнул, что работник уволился по собственному желанию, на день увольнения предусмотренных законом гарантий для трудоустройства не имелось. Причинно-следственная связь

¹ Локальная организация труда – это системно-структурированное взаимодействие потребителя и исполнителей по поводу применения труда (совокупно обеспечивающих выполнение определенной экономической деятельности), реализуемое в различных правовых формах через соответствующие данным формам правовые средства (в рамках трудовых отношений: трудовой договор и др.; в рамках гражданско-правовых отношений: договор о предоставлении труда работников (персонала); договор возмездного оказания услуг, договор подряда и др.) [1].

² Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30.04.2020 № 88-6667/2020. URL: <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ008&n=7828&cacheid=F695D8DAF39C40060B71F34ACFC98ED8&mode=splus&rnd=sdUCZQ#LzNhG7UBGxcgs96E> (дата обращения: 17.03.2024).

между увольнением с предыдущего места работы и действиями работодателя по отказу в приеме на работу судом не установлена, трудовой договор работодателем с кандидатом не заключен по причинам, не носящим дискриминационный характер, обстоятельств, с которыми закон связывает запрет для отказа в заключении трудового договора, не установлено. Таким образом, важно подчеркнуть, что правоприменительная практика не поддерживает юридическое значение т.н. «job offer» (предложения о работе), даже несмотря на содержание в нем условий, по которым стороны достигают соглашения в трудовом договоре.

Юридическое значение имеет именно подписание трудового договора двумя сторонами, а не предложение определенных условий одной из сторон. Кроме того, такое не имеющее юридического значения предложение необходимо различать с переводом работника на постоянную работу к другому работодателю (ст. 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации³ (далее – ТК РФ)), для которого необходимо волеизъявление трех сторон (работника, прежнего и нового работодателей), после чего отказ в приеме на работу будет незаконен в течение одного месяца с момента увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ). Поэтому в данном деле отказ в приеме на работу был обоснованным на основаниях закрытия вакансии и отсутствия документа об образовании.

Важно отметить правовые пределы реализации власти при заключении трудового договора в виде целого набора компонентов: запрет дискриминации; запрет необоснованного отказа в приеме на работу; запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем; признание трудовых отношений на основании фактического допуска; применение надлежащих способов оценки деловых качеств кандидатов при приеме на работу; соблюдение требований к обработке персональных данных в процессе подбора персонала [2]. Так, можно привести пример из судебной практики (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2022 № 88-4042/2022⁴), в котором был рассмотрен вопрос проведения надлежащей процедуры оценки деловых качеств. Кандидат в приеме на работу прошел собеседование, в ходе которого установлено, что он не обладает необходимым уровнем практических и теоретических знаний по специальности. Он предпринимал попытки оспорить отказ в заключении трудового договора в судебном порядке, но суд не удовлетворил его требования.

Спустя год соискатель направил повторный запрос работодателю о заключении трудового договора. В этот раз работодатель отказал ему в приеме на работу без проведения нового собеседования, основываясь на результатах ранее проведенного, и направил ответ об отказе в заключении трудового договора. Кандидат в приеме на работу предпринял попытку оспорить и данный отказ

³ Трудовой кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. I). – Ст. 3 (с послед. изм.). URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005441224> Дата обращения: 17.03.2024).

⁴ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2022 № 88-4042/2022. URL: <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=75683&cacheid=7C70F01E5A91F54FE40003803F34AFEC&mode=splus&rnd=sdUCZQ#gYUhG7UC5dibUlcs> (дата обращения: 17.03.2024).

в судебном порядке. Первый кассационный суд в данном случае посчитал, что работодатель провел ненадлежащим образом процедуру определения деловых качеств соискателя. Ссылаясь на проведенное ранее (год назад) собеседование, работодатель таким образом оценивал деловые качества без учета того, что за прошедший с данного собеседования период соискатель мог пройти дополнительное обучение, повысить квалификацию, заниматься саморазвитием, что могло привести к улучшению деловых качеств и их соответствию требованиям. Таким образом, деловые качества являются динамической, а не статической характеристикой, и могут меняться с течением времени. Причем вероятность их изменения с учетом специфики работы коррелирует с длительностью периода между ее оценками работодателя.

Также можно констатировать, что судебная практика в рамках законодательного запрета необоснованного отказа в приеме на работу подразумевает обязанность проведения оценки деловых качеств работника (но не обязательного приема на работу, о чем будет сказано далее). Так, ст. 64 ТК РФ устанавливает гарантии при заключении трудового договора и закрепляет недопустимость установления каких-либо ограничений или преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. При этом важно отметить, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, так как ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»⁵ (далее – ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Стоит подчеркнуть, что работодатель самостоятельно осуществляет деятельность по производству товаров и(или) оказанию услуг (в целях удовлетворения потребностей клиентов) на свой риск и в силу этого несет ответственность за ее результаты, то есть несет бремя предпринимательского риска неполучения доходов. Поэтому именно работодатель определяет численность необходимых для выполнения данной деятельности работников, трудовые функции которых в совокупности и составят ее. В формальном смысле это выражается в утверждении штатного расписания, а в фактическом – в заполнении вакантных должностей конкретными работниками.

Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке. Впрочем, обращение в приеме на работу должно быть определенным образом формализовано. В Определении Первого кассационного суда общей юрисдикции⁶

⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/ (дата обращения: 17.03.2024).

⁶ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.08.2021 № 88-18665/2021. URL: <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=55542&cacheid=DF9230FD8ED71653E8AE81C4AD789986&mode=splus&rnd=sdUCZQ#DNZhG7UuaeW2C6FK1> (дата обращения: 17.03.2024).

рассматривалась ситуация, в которой кандидат направил в адрес работодателя отзыв на вакансию «помощник юриста» (резюме и сопроводительное письмо). Через несколько дней после собеседования в ходе телефонного разговора ему было сообщено, что в отношении его кандидатуры принято отрицательное решение. Соискателем было направлено требование в адрес работодателя о заключении с ним трудового договора, а также об обосновании причины отказа. Суд посчитал, что направление резюме через сайт поиска вакансий и прохождение собеседования не может рассматриваться как обращение с требованием о заключении трудового договора. Кандидат в установленном порядке к работодателю по вопросу трудоустройства не обращался, письменного заявления о приеме на работу с указанием должности не писал, а соответственно не получал отказа в трудоустройстве. Доказательств дискриминации со стороны работодателя, который самостоятельно вправе принимать кадровые решения и не обязан заполнять вакансии немедленно по мере их возникновения, не имеется.

Таким образом, подбор работника на замещение определенной должности относится к реализации работодательской власти по формированию локальной организации труда. Впрочем, возникает довольно неоднозначная ситуация с точки зрения получения работником отказа в приеме на работу и реализации своего права на получение по письменному запросу ответа от работодателя о причинах такого отказа в установленный срок (не позднее семи рабочих дней). С одной стороны, работодатель безусловно не обязан как заполнять вакансию первым подходящим кандидатом, продолжая собеседования других соискателей, так и вообще ее заполнять. С другой стороны, с учетом того, что законодательство таким образом фактически не обязывает работодателя принимать решение по конкретной кандидатуре, работник не может воспользоваться своим правом на оспаривание отказа в приеме на работу (по крайней мере вплоть до закрытия вакансии путем найма другого лица). Это, в частности, приводит к появлению в судебной практике требований по формализации со стороны работника своей инициативы о приеме на работу (в виде письменного заявления о приеме на работу) в целях получения надлежащего отказа со стороны работодателя (в отсутствие чего обращение работника о приеме на работу и устный отказ работодателя на него рассматриваются, по сути, не иначе как неформальные действия, не влекущие юридических последствий). Впрочем, данные требования не меняют ничего, так как не отменяют права работодателя на принятие решения о заполнении вакансии по своему усмотрению. Особо следует отметить в аргументации суда, что при рассмотрении вопроса об обоснованности отказа в заключении трудового договора анализируется вопрос наличия или отсутствия дискриминации. Это подчеркивает тесное переплетение дискриминации и отказа в приеме на работу, не основанного на деловых качествах работника.

Важно отметить, что так как заключение трудового договора с конкретным соискателем является правом, а не обязанностью работодателя, суд не может обязать работодателя к приему на работу кандидата, которому было необоснованно отказано. Обязанность заключить трудовой договор предусмотрена только в установленных законодательством случаях (например, ч. 4 ст. 64 ТК РФ запрещает отказывать в заключении трудового договора работникам,

приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы)⁷. В остальных случаях, при необоснованном отказе в приеме на работу, суд может лишь обязать работодателя принять к рассмотрению кандидатуру соискателя (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18.12.2023 по делу № 88-34540/2023⁸), что коррелирует с вышеописанной обязанностью по оценке деловых качеств работника.

Отмеченное ранее тесное переплетение необоснованного отказа в приеме на работу и запрета дискриминации, приводит к повышению значения правомерных оснований для отказа в заключении трудового договора. Так, последними могут выступить: несоответствие деловых качеств работе по вакантной должности; ограничения и запреты, установленные законом (в том числе на занятие определенных должностей отдельными категориями лиц: дисквалифицированным лицам (ст. 3.11 КоАП РФ); женщинам на работах, на которых ограничен их труд (ст. 253 ТК РФ); несовершеннолетним на работах, на которых запрещен их труд (ст. 265 ТК РФ); иностранным гражданам на работы, на которые принимаются только граждане РФ и др.); нарушение установленного порядка заключения трудового договора (к примеру, непредоставление документов, подтверждающих квалификацию в случае обязательности ее наличия; отсутствие документов, подтверждающих выполнение необходимых требований; отсутствие согласования сторонами условий трудового договора).

Впрочем, такое важное понятие для определения обоснованности отказа в приеме на работу как деловые качества не содержится в законодательстве. Однако, согласно п. 10 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2 под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Таким образом, несоответствие деловых качеств работе по вакантной должности может выражаться в недостаточной квалификации работника (недостаточном уровне знаний и/или умений, несоответствием требований к образованию и/или профессиональному обучению, недостаточным опытом работы).

Особо следует отметить проблематику несоответствия деловых качеств работника дополнительным требованиям, предъявляемым работодателями для выполнения трудовой функции. Установление дополнительных требований квалификации работника является правом работодателя, но данные требования должны быть сопряжены с выполнением трудовой функции. Так, в п. 10 ПП ВС

⁷ Следует подчеркнуть, что нормы, предписывающие обязательность заключения работодателем трудового договора (когда работодатель не вправе отказать в приеме на работу) не систематизированы, в связи с чем в доктрине даже встречаются предложения о составлении и закреплении в ТК РФ перечня таких случаев [3].

⁸ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18.12.2023 по делу № 88-34540/2023. URL: <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=154030&cacheid=728EC9F64B4F1219C9EC89F98C3A2A3B&mode=splus&rnd=sdUCZQ#kvfhG7UcJSPqruyR1> (дата обращения: 17.03.2024).

РФ от 17.03.2004 № 2 и в последующей судебной практике (например, в апелляционном определении Верховного суда Чувашской Республики от 17.01.2018 № 33-257/2018(33-6725/17)⁹) отмечается, что работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, требования, которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере). В апелляционном определении Тульского областного суда от 08.08.2019 № 33-2607/2019¹⁰ была рассмотрена ситуация, в которой работодателем оценивались такие критерии соискателей как стрессоустойчивость, доброжелательность, направленность на удовлетворение запросов клиентов, что объективно было обусловлено характером выполняемой работы, связанной в том числе с общением с людьми. Согласно должностной инструкции, работник должен обладать соответствующими данным критериям деловыми качествами. Суд отметил, что такие критерии не носят дискриминационный характер, поскольку прямо установлены должностной инструкцией и относятся к деловым, личностным качествам работника, в связи с чем работодатель был вправе давать оценку указанным качествам. Так, важно подчеркнуть необходимость принятия локального нормативного акта с указанием требований к работнику (например, должностной инструкции).

Отдельно следует отметить такое правомерное основание для отказа в приеме на работу, как в случае если стороны не согласовали условия трудового договора. Так, работодатель, реализуя свою власть, при условии соблюдения законодательных требований (в том числе в части обеспечения минимального размера оплаты труда и соблюдения принципа равной оплаты за труд равной ценности) самостоятельно устанавливает постоянные или переменные части оплаты труда, а также иные условия труда. Если соискатель претендует на большую оплату, нежели предусмотрено системой оплаты труда, то ему может быть правомерно отказано в приеме на работу.

Для минимизации правовых рисков работодателю необходимо получать документальное подтверждение причин отказа в приеме на работу. Так, недостаточный уровень образования подтверждается документом об образовании или его отсутствием, недостаточный опыт работы – записями в трудовой книжке и иными документами о работе, ограничения по здоровью – медицинским заключением, а отсутствие вакансии – штатным расписанием (при обязательной своевременной корректировке данного документа). Отдельно следует отметить, что недостаточный уровень знаний и(или) умений должен подтверждаться результатами их оценки, которые должны проводиться в соответствии с локальным нормативным актом. Отсутствие в организации ло-

⁹ Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 17.01.2018 по делу № 33-257/2018(33-6725/17). // URL: <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc&base=AOPV&n=7025627&cacheid=F5B2D8F14A9ACE597E406B38CD396944&mode=splus&rnd=sdUCZQ#aylhG7UgJPBHYLdn2> (дата обращения: 17.03.2024).

¹⁰ Апелляционное определение Тульского областного суда от 08.08.2019 по делу № 33-2607/2019. URL: <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc&base=AOKI&n=6995925&cacheid=8FEB0EA31CF390F17E9E8C20DE765FD5&mode=splus&rnd=sdUCZQ#Gz7jG7UF5U9F4HOA> (дата обращения: 17.03.2024).

кального нормативного акта о подборе персонала, включающем формализацию способов оценки знаний и умений работников, повышает правовые риски оспаривания отказа в приеме на работу. В случае, когда такой отказ основан на неформализованной оценке знаний и умений, будут отсутствовать подтверждения его объективности. В связи с этим важно подчеркнуть, что помимо вышеуказанного локального нормативного акта с указанием требований к работнику также необходимо формализовать проверку знаний работника на собеседовании путем закрепления порядка проведения данной процедуры в локальном нормативном акте.

Оформление трудового договора, согласно требованиям законодательства, осуществляется в письменной форме в двух экземплярах, подписанных сторонами. Со стороны работодателя подписывает договор единоличный исполнительный орган или иное уполномоченное лицо. Полномочия на подписание трудового договора могут подтверждаться доверенностью (пп. 2 п. 3 ст. 40 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»¹¹, ст. 185 Гражданского кодекса Российской Федерации¹²), а также должностной инструкцией и трудовым договором доверенного лица, локальными нормативными актами и приказами о распределении обязанностей, учредительными документами (п. 12 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2; Письмо Роструда от 08.04.2011 № 941-6-1¹³, Письмо Роструда от 04.04.2023 № ПГ/05385-6-1¹⁴, Апелляционное определение Липецкого областного суда от 03.07.2023 № 2-288/2023, 33-2143/2023¹⁵). Важно отметить, что доверенность необходима во многом для «внешнего» взаимодействия (с контрагентами и государственными и муниципальными органами), а для внутренней организационно-распорядительной деятельности (взаимодействие внутри коллектива) необходимо принятие локальных нормативных актов, издание приказов.

Оформление приема на работу сопряжено с ознакомлением с правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника под роспись (до подписания трудового договора). Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать приказ (распоряжение)

¹¹ Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 7. – Ст. 785. (с послед. изм.).

¹² Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1994. № 32. – Ст. 3301. (с послед. изм.).

¹³ Письмо Роструда от 08.04.2011 № 941-6-1 «О представителе работодателя, осуществляющем его права и обязанности в трудовых отношениях». URL: <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=133929&cacheid=C41F8AD0EE71B4BA8148A41C20786CDB&mode=splus&rnd=sdUCZQ#PnCQG7UsP4hUOFhB1> (дата обращения: 17.03.2024).

¹⁴ Письмо Роструда от 04.04.2023 № ПГ/05385-6-1 «О передаче по доверенности полномочий руководителя организации по подписанию кадровых документов, в том числе книги (журналов) по учету бланков трудовой книжки и вкладышей». URL: <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc&base=QUEST&n=217133&cacheid=5317B7C41822BFC6F26C3FAE3CBA8587&mode=splus&rnd=sdUCZQ#rLSQG7U84qONCo6K> (дата обращения: 17.03.2024).

¹⁵ Апелляционное определение Липецкого областного суда от 03.07.2023 № 2-288/2023, 33-2143/2023. URL: <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc&base=AOK&n=11467260&cacheid=5C322BFAE024C5109A3A8F6228840734&mode=splus&rnd=sdUCZQ#kKQkG7UxQY8NKLS6> (дата обращения: 17.03.2024).

о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного договора. Наряду с этим, работодатель также должен заняться оформлением трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности, проведением инструктажей по охране труда, обеспечением прохождения медосмотров и психиатрических освидетельствований, осуществлением воинского учета, предоставлением сведений о трудовой деятельности для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России. Важно подчеркнуть, что количество и периодичность ознакомления с локальными нормативными актами, касающимися трудовой деятельности работника, законодательством не регулируется. Безусловной является необходимость ознакомления с данными актами при приеме на работу, а также в случае их последующих изменений работодателем. Однако судебная практика также поддерживает право работника на повторное (неограниченное количество раз) ознакомление с ними по желанию работника (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 28.03.2023 по делу № 88-7608/2023, 2-1268/5-2022¹⁶).

Заключение

Реализация работодательской власти в том числе включает в себя определение работодателями количественных и качественных характеристик локальной организации труда в целях эффективного ведения предпринимательской деятельности. В рамках формирования локальной организации труда работодатель принимает штатное расписание и заполняет вакантные должности путем подбора персонала, опосредуемого заключением трудового договора. Правоприменительная практика с учетом законодательного запрета необоснованного отказа в приеме на работу подразумевает обязанность работодателей по проведению оценки деловых качеств работника (но не обязательного приема на работу). Отказ в приеме на работу может быть основан только на оценке деловых качеств работника и в случаях, предусмотренных законодательством (в отношении отдельных категорий лиц или при нарушении порядка заключения трудового договора).

Важно отметить, что так как заключение трудового договора с конкретным соискателем является правом, а не обязанностью работодателя, суд не может обязать работодателя к приему на работу кандидата, которому было обоснованно отказано. Обязанность заключить трудовой договор предусмотрена только в установленных законодательством случаях. Правоприменительная практика в целом не поддерживает юридическое значение т.н. «job offer» (предложения о работе), так как к возникновению трудовых отношений приводит подписание именно трудового договора двумя сторонами, а не предложение определенных условий одной из сторон. Деловые качества являются динамической, а не статической характеристикой. Следует подчеркнуть необходимость в целях минимизации правовых рисков принятия как локального нормативного акта с указанием требований к работнику (например, должностной инструкции),

¹⁶ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 28.03.2023 по делу № 88-7608/2023, 2-1268/5-2022. // URL: <https://online.consultant.ru/riv/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=121842&cacheid=1B9043E43A15FD6B2C120BD52071CC98&mode=splis&rnd=sdUCZQ#22WkG7UfpR8V8NAH> (дата обращения: 17.03.2024).

так и локального нормативного акта, формализующего процедуру оценки деловых качеств работника.

Источники

1. Линец А.А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе: дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2022.
2. Зорина О.О., Линец А.А. Управление персоналом: право и экономика. – М., 2021.
3. Парягина О.А. Правовые вопросы трудоустройства и заключения трудового договора // Сибирский юридический вестник. – 2023. – № 4(103). – С. 50-57. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?edn=kcclts> (дата обращения: 18.03.2024).

References

1. Linets A.A. The role of labor law in the economic system of society at the present stage: dis. Dr. habil. in Law. Moscow, 2022. (In Russ).
2. Zorina O.O., Linets A.A. HR Management: Law and Economics. Moscow, 2021. (In Russ).
3. Paryagina O. A. Legal issues of employment and conclusion of a labour contract. Sibirskij yuridicheskij vestnik. 2023; 4(103): 50-57. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?edn=kcclts> (date of access: 18.03.2024). (In Russ).

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 28.06.2024; одобрена после рецензирования 13.07.2024; принята к публикации 15.07.2024.
The article was submitted 28.06.2024; approved after reviewing 13.07.2024; accepted for publication 15.07.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 96-107
Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 96-107

Научная статья

УДК 331

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-96-107

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНА «О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» С ПРЕДЫДУЩЕЙ РЕДАКЦИЕЙ

Анна Викторовна Демидова¹

¹Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация

¹deemeedova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9726-3629>

Аннотация. В статье рассматривается процесс изменения законодательства о занятости населения в Российской Федерации, связанный с изменением рынка труда и кадровой политики. Переработка Закона вызвана назревшим в стране необходимым расширением форм занятости населения, взаимодействия работодателей и соискателей на вакантную должность, а также важностью быстрого урегулирования вопросов кадровой политики в условиях экономических кризисов. Закон, подчеркивает автор, является отражением изменившихся реалий рынка труда, необходимостью создания эффективных инструментов для решения государственных задач. Актуальность принятия закона в новой редакции обусловлена тем, что по сравнению с 1991 годом (год введения в действие Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации») рынок труда претерпел значительные изменения. В статье проанализированы основные изменения, внесенные в закон, его структура, а также новые виды занятости и формы сотрудничества, в том числе международное. В заключение сделан вывод о том, что изменения, внесенные в закон, соответствуют реалиям времени и современному рынку труда. Это позволит использовать более эффективные подходы для решения существующих проблем и вопросов, в том числе в условиях санкционного давления.

Ключевые слова: занятость, безработные граждане, занятые граждане, международное сотрудничество, единая цифровая платформа, индивидуальный план содействия занятости, сопровождение при содействии занятости инвалидов.

Для цитирования: Демидова А.В. Сравнительный анализ закона «О занятости населения в Российской Федерации» с предыдущей редакцией. Труд и со-

циальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 96-107. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-96-107

Original article

COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LAW “ON EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION” WITH THE PREVIOUS EDITION

Anna V. Demidova¹

¹Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russian Federation

¹deemeedova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-9726-3629>

Abstract. The article examines the process of changing the legislation on employment in the Russian Federation related to changes in the labor market and personnel policy. The revision of the Law is caused by the urgent need in the country to expand the forms of employment of the population, the interaction of employers and applicants for a vacant position, as well as the importance of quickly resolving personnel policy issues in the context of economic crises. The author emphasizes that the Law is a reflection of the changed realities on the labor market, the need to create effective tools to solve government problems. The adoption of the new version of the law is relevant due to the fact that, as compared with 1991, when the Law of the Russian Federation “On Employment in the Russian Federation” entered force, the labor market has undergone significant changes. The article analyzes the main changes made to the Law, its structure, as well as new types of employment and forms of cooperation, including international ones. The author concludes that the changes made to the Law correspond to the realities of the time and the modern labor market. This will make it possible to use more effective approaches to solve existing problems and issues, including in the context of sanctions pressure.

Keywords: employment, unemployed citizens, employed citizens, international cooperation, unified digital platform, individual employment assistance plan, support for the employment of disabled people.

For citation: Demidova A.V. Comparative Analysis of the Law “On Employment in the Russian Federation” with the Previous Edition. Labor and Social Relations. 2024. Volume 35. No. 4. P. 96-107. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-96-107

Введение

Президент подписал новый закон о занятости населения. Он отражает изменившиеся реалии рынка труда, вводит эффективные инструменты для решения государственных задач. Пересмотрено понятие занятости. Закреплено, кто относится к занятым, ищущим работу, безработным, впервые ищущим работу, испытывающим трудности в поиске работы.

Уточнены критерии подходящей работы. Установлены гарантии занятости инвалидов, предпенсионеров, сирот. Приоритет в трудоустройстве отдается участникам СВО и членам их семей.

Урегулированы вопросы противодействия нелегальной занятости, вопросы взаимодействия службы занятости с органами и организациями системы образования. Определен порядок использования единой цифровой платформы «Работа в России».

Введена единовременная выплата при регистрации в качестве ИП или самозанятого, а также при создании юрлица.

Поиск работы будет осуществляться в соответствии с индивидуальным планом.

Закон вступил в силу с 1 января 2024 года, за исключением отдельных положений, для которых определены иные сроки. До 1 сентября нынешнего года и до 1 января 2025 предусматривается переходный период в части применения прежнего закона о занятости.

Основная часть

В послании Федеральному собранию Российской Федерации первого марта 2018 года Президент В.В. Путин обозначил необходимость серьезного обновления структуры занятости: «Нам необходимо серьезно обновить структуру занятости, которая сегодня во многом неэффективна и архаична, дать людям хорошую работу, которая мотивирует, приносит достаток, позволяет реализовать себя, создать современные, достойно оплачиваемые рабочие места. На этой основе мы должны решить одну из ключевых задач на предстоящее десятилетие – обеспечить уверенный, долгосрочный рост реальных доходов граждан, а за шесть лет как минимум вдвое снизить уровень бедности» [1].

Послание Президента стало отправной точкой к модернизации службы занятости практически по всем направлениям ее деятельности. Приказом Минтруда России от 29.04.2019 № 302 (ред. от 21.04.2022) «Об утверждении Единых требований к организации деятельности органов службы занятости» для Центров занятости населения установлены единые требования к организации деятельности, направленные на обеспечение единых подходов при осуществлении мероприятий по повышению эффективности деятельности службы занятости в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» [2]. В 2019 году началась модернизация центров занятости населения, целью которой стало реформирование работы службы занятости населения с учетом ориентира на индивидуальное решение проблемы клиентов.

Также модернизация службы занятости не могла не коснуться вопроса разработки нормативной правовой базы, регулирующей внедрение новых подходов в работу Центров занятости населения. Значительные изменения были внесены в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1 [3].

Модернизация службы занятости, изменения в экономике страны и внешнее санкционное давление привели к необходимости кардинальной переработки закона, который был принят в 1991 году, в связи с чем в декабре 2023 года была принята его новая редакция.

Выступая 27 сентября 2023 года на пленарном заседании Всероссийской недели охраны труда в Санкт-Петербурге по вопросу «Новый закон о занятос-

ти: развивая рынок труда», заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Я.П. Талбацкий обозначил основные предпосылки к принятию нового законодательного акта: «Рынок труда, служба занятости за прошедшие 30 лет значительно изменились. И несмотря на то, что 21 году были внесены в действующий закон достаточно масштабные изменения, которые уже позволили перестроить работу службы занятости, всем - и Минтруду, и Роструду, и социальным партнерам, и в целом службе занятости понятно, что нужен новый законодательный акт, который бы заложил нормативные основы государственной политики в сфере занятости, в том числе работы службы занятости» [4].

Также Я.П. Талбацкий отметил, что очень важной является глава закона, регулирующая взаимодействие службы занятости с системой образования. Молодежь, выпускники – это резерв рынка труда и здесь надо выстроить грамотную политику. Не менее важной является глава «Мониторинг и прогноз»: «Мы не можем двигаться вслепую и здесь важная задача для нас, для будущего – это выстраивание системы прогноза и мониторинга» - сказал Я.П. Талбацкий.

Задачами нового закона являются:

- формирование основ государственной политики в соответствии с изменившимися реалиями рынка труда, в том числе в условиях санкционного давления;
- внедрение эффективных инструментов оказания качественной адресной государственной поддержки каждому гражданину и работодателю с учетом их индивидуальных особенностей;
- оказание эффективной социальной поддержки безработным гражданам и иным категориям граждан с учетом их жизненной ситуации;
- повышение роли государственной службы занятости как экспертного центра по рынку труда, решающего кадровые задачи в масштабе страны, в том числе во взаимодействии с другими компетентными органами и организациями, работодателями, социальными партнерами.

Закон ориентирован не только на трудоустройство гражданина, но и на предупреждение рисков его безработицы, а также на развитие карьеры и профессиональных навыков.

В законе кардинально меняется его структура (см. табл. 1).

Таблица 1. Структура закона

Table 1. The structure of the law

Закон 1032-1	Новый закон
8 глав	14 глав
40 статей	70 статей

Источник: составлено автором.

Новые главы в законе:

- содействие занятости инвалидов (глава 7);
- участие социальных партнеров в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения (глава 9);

– взаимодействие государственной службы занятости с органами государственной власти и органами местного самоуправления, осуществляющими полномочия в сфере образования, и организациями, осуществляющими образовательную деятельность (глава 10);

– мониторинг и прогнозирование рынка труда в Российской Федерации и рынка труда в субъектах Российской Федерации (глава 11);

– противодействие нелегальной занятости в Российской Федерации (глава 13).

Новые главы Закона отражают реалии настоящего времени, связанные с необходимостью регулирования взаимодействия различных структур в решении вопросов обеспечения кадрами всех сфер экономики.

Законом вводятся нормы, предусматривающие изменение законодательства о занятости населения по нескольким ключевым направлениям.

Основными новациями закона являются:

– профилирование и индивидуальный план содействия занятости гражданина – новые инструменты «проактивной» работы с соискателем;

– изменения в порядок признания гражданина безработным;

– процедура принятия решения;

– основания для отказа в признании безработным и снятия гражданина с учета;

– систематизация мер государственной поддержки гражданам и работодателям, уточнение порядка их предоставления;

– развитие специальных мер государственной поддержки по содействию занятости инвалидов;

– развитие специальных мер поддержки для граждан, завершивших прохождение военной службы, молодежи, а также работодателей;

– изменения в системе социальных выплат, социальная доплата детям-сиротам;

– повышение эффективности функционирования государственной службы занятости;

– взаимодействие органов службы занятости с органами и организациями системы образования;

– противодействие нелегальной занятости.

Индивидуальный план содействия занятости гражданина – новый инструмент оказания гражданину адресной государственной поддержки в сфере занятости (статья 26). Он стал главным документом при оказании помощи гражданам в трудоустройстве. Формирование указанного плана является основанием для признания гражданина безработным, начисления пособия по безработице, а неисполнение гражданином мероприятий плана – поводом для прекращения выплат. Индивидуальный план содействия занятости формируется органом службы занятости с использованием единой цифровой платформы, содержит информацию о зарегистрированном, безработном гражданине, о порядке его взаимодействия с органом службы занятости.

В Закон также внесены изменения по порядку признания гражданина безработным. Для этого в первую очередь необходимо его волеизъявление: он должен обратиться в службу занятости с заявлением. Регистрация граждани-

на в целях поиска подходящей работы осуществляется на основании заявления о содействии в поиске подходящей работы. В течение четырех дней после подачи заявления гражданина должны пригласить в орган занятости «для формирования и согласования с гражданином индивидуального плана, а также для подбора и согласования вариантов подходящей работы». Решение о признании зарегистрированного гражданина безработным принимается органом службы занятости субъекта Российской Федерации, в котором гражданин имеет регистрацию по месту жительства или месту пребывания, не позднее 11 дней со дня подачи гражданином заявления, при условии согласования гражданином индивидуального плана и при наличии в органе службы занятости документов и (или) сведений, необходимых для постановки на регистрационный учет безработного гражданина в соответствии с порядком регистрации безработных граждан (см. табл. 2).

Таблица 2. Порядок признания граждан безработными

Table 2. The procedure for recognizing citizens as unemployed

		Закон 1032-1	Новый закон
1	Гражданин подает заявление, в котором указывает, что он претендует на признание его безработным	По месту жительства	По месту жительства или месту пребывания. Закрепляется необходимость подачи резюме (анкеты)
2	Профилирование гражданине	По желанию	Обязательно (необходимо для формирования индивидуального плана содействия занятости гражданина)
3	Явка гражданина для подбора подходящей работы	Центр занятости населения вправе назначить не позднее 3-х рабочих дней со дня подачи заявления	Обязательна не позднее 4-х дней со дня подачи заявления (для согласования индивидуального плана)
4	Явка гражданина для признания его в качестве безработного	Обязательна не позднее 11-го дня со дня подачи заявления	Не требуется обязательная явка
5	Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости	По месту жительства	По месту жительства или месту пребывания

Источник: составлено автором.

В Законе определены категории граждан, которые не могут быть признаны безработными – основания отказа в признании гражданина безработным. Было 9 оснований, стало – 17. Увеличение количества оснований связано с учетом

правоприменительной практики по отказу в признании безработными гражданина:

- осуществляющего уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за престарелым, нуждающимся в постоянном уходе либо достигшим возраста 80 лет;
- являющегося приемным родителем или создавшим приемную семью для граждан пожилого возраста и инвалидов.

Новые основания в связи с введением индивидуального плана и необходимостью выполнения гражданином ряда условий:

- прохождение профилирования;
- явка в центр занятости населения для формирования и согласования индивидуального плана (предусматривается возможность неявки по уважительным причинам);
- согласование индивидуального плана в установленном порядке.

Основания снятия безработного гражданина с регистрационного учета также претерпели изменения. Было 8 оснований, стало 18. Новые основания введены с учетом правоприменительной практики и появлением индивидуального плана:

- отказ от 2-х вариантов подходящей работы;
- отказ от согласования изменений индивидуального плана (устанавливаются случаи, когда возможно изменение такого плана);
- отказ гражданина от прохождения повторного профилирования (по общему правилу оно проводится 1 раз в 1,5 месяца);
- приобретение гражданином статуса неработающего трудоспособного лица, осуществляющего уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за престарелым, нуждающимся в постоянном уходе либо достигшим возраста 80 лет;
- приобретение гражданином статуса приемного родителя или создание им приемной семьи для граждан пожилого возраста и инвалидов;
- истечение предельного срока, в течение которого гражданин может являться безработным (по общему правилу составляет 12 месяцев с даты признания гражданина безработным).

Содействие занятости инвалидов выделено в отдельную главу, которая содержит 5 статей. Ранее в законе было 2 статьи. К основным новациям новой главы относятся:

1. Совершенствование механизмов квотирования рабочих мест для инвалидов:

- введение дифференцированного подхода к квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов;
- расширение способов выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов;
- установление перечня случаев, когда работодатель может быть освобожден от выполнения квоты.

2. Обязанности работодателей по созданию специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, соблюдению условий труда для инвалидов.

3. Определение роли работодателя при сопровождении занятости инвалида, права на методическую и информационную поддержку со стороны органов службы занятости.

Изменения коснулись также и системы социальных выплат (см. табл. 3).

Таблица 3. Максимальный и минимальный размер пособия по безработице

Table 3. The maximum and minimum amount of unemployment benefits

Закон № 1032-1	Новый Закон
Размеры максимальной и минимальной величин пособия устанавливаются ежегодно Правительством РФ	Размеры максимальной и минимальной величин пособия устанавливаются законом с ежегодной индексацией. Размер максимальной величины пособия: в первые 3 месяца — 12 792 рубля в последующие 3 месяца — 5 000 рублей Размер минимальной величины пособия — 1 500 рублей

Источник: составлено автором.

Улучшены также условия выплаты пособия по безработице гражданам:

- прекратившим деятельность в качестве ИП, самозанятых;
- вышедшим из членов крестьянского фермерского хозяйства;
- выполнявшим работы по гражданско-правовым договорам.

Социальная доплата детям-сиротам – новация закона, которая направлена на повышение мотивации детей-сирот к трудоустройству при сохранении гарантированного государством уровня дохода (см. табл. 4).

Таблица 4. Гарантированные выплаты детям-сиротам

Table 4. Guaranteed payments to orphans

Закон № 1032-1	Новый Закон
Детям-сиротам пособие выплачивается в размере средней заработной платы в субъекте РФ. Отсутствует мотивация к трудоустройству, так как при трудоустройстве ежемесячный доход, как правило, будет ниже	Детям-сиротам пособие выплачивается в течение 6 месяцев в максимальном размере. При трудоустройстве до окончания 6-месячного периода назначается ежемесячная доплата в размере разницы между средней заработной платой в субъекте РФ и фактической заработной платой При трудоустройстве ежемесячный доход станет выше

Источник: составлено автором.

Внесены в Закон и абсолютно новые понятия, такие как «Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»» (статья 17). Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» является федеральной государственной информационной системой. Развитие единой цифровой платформы «Работа в России» способствует совершенствованию процессов реализации полномочий органов службы занятости в связи с появлением новых функциональных возможностей:

- проактивный (без необходимости подачи заявления) порядок предоставления гражданину мер поддержки, предусмотренных индивидуальным планом;
- учет пожеланий и индивидуальных особенностей гражданина при подборе работы;
- корректировка электронных форм анкеты, вакансий;
- новые правила ведения регистрационного учета и социальных выплат;
- формирование и ведение электронного личного дела гражданина и учетного дела работодателя;
- оценка исполнения органами службы занятости единых стандартов;
- формирование аналитической информации о положении на рынке труда и прогнозах его развития, статистической отчетности;
- формирование и ведение справочника профессий.

В Законе также определен механизм взаимодействия органов службы занятости с органами и организациями системы образования (см. табл. 5).

Таблица 5. Основные направления взаимодействия органов службы занятости с организациями системы образования

Table 5. The main directions of interaction between the employment service bodies and educational organizations

Основные направления взаимодействия	Формирование комплексной системы профориентации	Мониторинг трудоустройства выпускников
- участие службы занятости населения в установлении и распределении контрольных цифр приема (КЦП) на обучение; - организация профессиональной ориентации; - содействие трудоустройству обучающихся, в том числе в свободное от учебы время; - содействие организации практики и практической подготовки обучающихся - организация ярмарок вакансий для обучающихся; - организация прохождения профессионального обучения, получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования	взаимодействие органов службы занятости, образовательных организаций и других участников профориентации В субъекте РФ: - создается межведомственная комиссия для координации деятельности участников профориентации; - утверждается ежегодный План мероприятий по профессиональной ориентации	организаций, осуществляющих образовательную деятельность, ведется Рострудом с использованием единой цифровой платформы: - по основным образовательным программам основного общего и среднего общего образования; - основным профессиональным образовательным программам; - дополнительным профессиональным программам; - программам профессионального обучения. Информация о трудоустройстве выпускников: - общедоступна, размещается в сети «Интернет»; - учитываться при установлении общего объема КЦП на обучение, при оценке эффективности деятельности образовательных организаций

Источник: составлено автором.

Новая глава «Противодействие нелегальной занятости в Российской Федерации» – привлечение к труду граждан в нарушение установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений. В целях противодействия нелегальной занятости Правительство Российской Федерации осуществляет следующие действия:

- утверждает план мероприятий противодействия нелегальной занятости в Российской Федерации;
- организует разработку и реализацию мер по противодействию нелегальной занятости в Российской Федерации;
- определяет порядок создания и деятельности межведомственных комиссий субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости.

Федеральные органы исполнительной власти, исполнительные органы субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления участвуют в противодействии нелегальной занятости в пределах своей компетенции.

В новой редакции закона также вводится понятие «Международное сотрудничество в сфере занятости населения». Несмотря на санкционное давление и отток части трудовых ресурсов из России, закон включает в себя статью о международном сотрудничестве в сфере занятости населения (статья 7). В качестве основных направлений международного сотрудничества в сфере занятости населения законом устанавливается:

- поддержание международных связей и содействие обеспечению представительства интересов Российской Федерации в международных организациях в сфере занятости населения;
- обмен опытом, проведение совместных научных, аналитических и иных исследований в сфере занятости населения;
- разработка и реализация программ и проектов в сфере занятости населения;
- иные направления взаимодействия при решении вопросов в сфере занятости населения.

При этом законом предусматривается, что взаимодействие с международными организациями, иностранными государственными органами, а также иностранными неправительственными организациями по основным направлениям международного сотрудничества в сфере занятости населения осуществляют органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, объединения работодателей, объединения профессиональных союзов и иные организации в пределах своей компетенции.

Службы занятости населения на современном трудовом рынке выполняют ключевую роль, осуществляя мониторинг состояния рынка труда и выполняя регулирующие функции действий иных участников рынка труда. От успешности организационного механизма функционирования служб занятости населения напрямую зависит состояние трудового рынка. Государственные службы занятости являются специальными структурами, которые осуществляют свою деятельность за счёт средств бюджета, исполняя роль посредника безвозмездно как для организаций работодателей, так и для граждан

соискателей. Служба занятости содействует трудоустройству граждан, независимо от уровня их образования и профессиональной квалификации, предлагая работу в организациях коммерческого сектора или в государственных структурах [5].

Заключение

Таким образом, изменения, внесенные в закон, соответствуют реалиям времени и современному рынку труда. Это позволит использовать более эффективные подходы для решения существующих проблем и вопросов, в том числе в условиях санкционного давления. Новый федеральный закон о занятости населения предусматривает изменение законодательства о занятости населения по нескольким ключевым направлениям. Одной из основных новаций является внедрение индивидуального подхода к развитию карьерного потенциала гражданина, обратившегося в органы службы занятости. Предусмотрены механизмы, направленные на повышение роли государственной службы занятости как регулятора рынка труда.

Источники

1. Послание Федеральному собранию Российской Федерации от 01.03.2018 (О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства). URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/42902> (дата обращения: 10.05.2024).
2. Об утверждении Единых требований к организации деятельности органов службы занятости: приказ Минтруда России от 29.04.2019 № 302. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=422221> (дата обращения: 15.05.2024).
3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» №1032-1 от 19.04.1991 (с изменениями и дополнениями в ред. Федеральных законов от 28.12.2022 № 569-ФЗ). URL: <https://base.garant.ru/10164333/> (дата обращения: 08.04.2024).
4. Всероссийская неделя охраны труда 2023. URL: <https://ido.tsu.ru/novosti-ido/vserossiyskaya-nedelya-okhrany-truda-2023/> (дата обращения: 17.05.2024).
5. Карташов С.А., Рожков В.Д., Ананченкова П.И. Государственная служба занятости населения как субъект регулирования социально-трудовых отношений. Часть 2. Организационные основы функционирования службы занятости населения // Труд и социальные отношения. – 2021. – Том 32. – № 4. – С. 5-17. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46575207>. (дата обращения: 20.05.2024).

References

1. Message to the Federal Assembly of the Russian Federation dated 01.03.2018 (On the situation in the country and the main directions of domestic and foreign policy of the state). URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/42902> (date of application: 10.05.2024).
2. On approval of Uniform requirements for the organization of the activities of employment service bodies: Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation dated 29.04.2019 No. 302. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=422221> (date of application: 15.05.2024).
3. The Law of the Russian Federation «On Employment in the Russian Federation» No. 1032-1 dated 19.04.1991 (with amendments and additions to the ed. Federal Laws No. 569-FZ dated 28.12.2022). URL: <https://base.garant.ru/10164333/> (accessed 08.04.2024).
4. All-Russian Labor Protection Week 2023. URL: <https://ido.tsu.ru/novosti-ido/vserossiyskaya-nedelya-okhrany-truda-2023/> (date of access: 17.05.2024).
5. Kartashov S.A., Rozhkov V.D., Ananchenkova P.I. State employment service as a subject of regulation of social and labor relations. Part 2. Organizational foundations of the functioning of the employment service // Work and social relations. – 2021. – Volume 32. – No. 4. – pp. 5-17. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46575207>. (date of request: 20.05.2024).

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 23.06.2024; одобрена после рецензирования 13.07.2024; принята к публикации 15.07.2024.

The article was submitted 23.06.2024; approved after reviewing 13.07.2024; accepted for publication 15.07.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 108-122
Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 108-122

Научная статья

УДК 304.4

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-108-122

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕЗУЛЬТАТЕ ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ МЕЖДУ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЦЕНТРОМ И РЕГИОНАМИ

Максим Алексеевич Малышев¹

¹МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, Российская Федерация

¹malyshevma@my.msu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4672-6005>

Аннотация. В статье представлен анализ условий воспроизводства рабочей силы. На основе всестороннего изучения экономической базы социальной сферы автор приходит к выводу, что нарушение условий воспроизводства рабочей силы в настоящее время является главной угрозой социально-экономического развития страны в долговременном плане. В данной связи законодательное обеспечение условий развития социальной сферы должно опираться на прочную ресурсную базу и устранять причины возникновения негативных тенденций. В статье изложены результаты исследования условий формирования социального законодательства при переходе на трехуровневую систему управления социальной сферы. Помимо того, значительное внимание уделено анализу последствий принятия закона от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ¹ (далее 122-й закон) и способам восстановления единого социального пространства страны. Механизмы реализации принципов социальной политики, права и обязанности субъектов социальных отношений устанавливаются в федеральных законах, в законах субъектов Российской Федерации и в подзаконных актах органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Таким образом, подчеркивает автор, правовое поле социальной сферы образуют Конституция РФ, федеральные и региональные законодательные акты, и нормативные документы, принимаемые исполнительными органами в соот-

¹ Федеральный закон от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». URL: <https://base.garant.ru/12136676/> (дата обращения: 01.06.2024).

ветствии с законодательством. В дополнение к этому отмечает, что Конституция обязывает учитывать общепринятые в современном обществе нормы социальной защищенности человека, закрепленные в международных правовых актах.

Ключевые слова: социальное законодательство, социальная сфера, социально-экономическое развитие, система, управление, воспроизводство рабочей силы.

Для цитирования: Малышев М.А. Формирование социального законодательства в результате перераспределения полномочий между федеральным центром и регионами. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 108-122. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-08-122

Original article

THE FORMATION OF SOCIAL LEGISLATION AS A RESULT OF THE REDISTRIBUTION OF POWERS BETWEEN THE FEDERAL CENTER AND THE REGIONS

Maxim A. Malyshev¹

¹Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

¹malyshevma@my.msu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4672-6005>

Abstract. In his article, the author provides an analysis of the conditions of labor reproduction. Based on a comprehensive study of the economic base of the social sphere, the author concludes that the violation of the conditions of reproduction of the labor force is currently the main threat to the socio-economic development of the country in the long term. In this regard, the legislative provision of conditions for the development of the social sphere should be based on a solid resource base and eliminate the causes of negative trends. The author presents the results of a study of the conditions for the formation of social legislation during the transition to a three-level management system of the social sphere. In addition, the author pays considerable attention to the analysis of the consequences of the adoption of Federal Law No. 122-FZ¹ of August 22, 2004 (hereinafter, the “122nd Law”) and ways to restore the unified social space of the country. The mechanisms for implementing the principles of social policy and the rights and obligations of subjects of social relations are established in federal laws, in the laws of the regions of the Russian Federation, and in by-laws of executive authorities and local governments. Thus, the legal framework of the social sphere is formed by the Constitution of the Russian Federation, federal and regional legislative acts, and regulatory documents adopted by executive bodies in accordance with the legislation. In addition, it should be noted that the Constitution obliges to take into account the generally accepted norms of human social protection in modern society enshrined in international legal acts.

Keywords: social legislation, social sphere, socio-economic development, system, management, labor force reproduction.

For citation: Malyshev M.A. The Formation of Social Legislation as a Result of the Redistribution of Powers between the Federal Center and the Regions. Labor and Social Relations. 2024. Volume 35. No. 4. P. 113-127. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-113-127

Введение

Конституция Российской Федерации в ст. 7 провозглашает, что Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие его граждан [1]. В Конституции наряду со статьей 7, определяющей социальный статус государства, предусмотрено предоставление гражданам важнейших гарантий и прав социального характера. В соответствии с положениями Конституции социальная политика, являясь совокупностью целей и основных принципов деятельности органов государственной власти и местного самоуправления по их достижению должна охватывать весь комплекс социальных отношений, из которого следует выделить: труд и трудовые отношения; пенсионное обеспечение и другие виды социального страхования; обеспечение жильем и услугами систем жизнеобеспечения; здравоохранение и физическое развитие; образование и профессиональная подготовка; культура; социальное обеспечение; демография, защита семьи, материнства, отцовства, детства и молодежи; экологическая безопасность.

Основная часть

Формирование правового поля социальной сферы Российской Федерации происходило в особых условиях. В стартовый период перехода к рыночной экономике приоритетным направлением в замене законодательства плановой экономики было изменение отношений в экономической сфере, несмотря на то что социальная и экономические сферы являются неразделимыми элементами общественных отношений в государстве. Старая законодательная база регулирования отношений в социальной сфере корректировалась лишь в той части, которая вступала в открытое противоречие с принципами отношений в рыночной среде. При этом в экономической сфере законодательство ориентировалось на наиболее либеральные нормы, к которым развитые страны смогли подойти только в результате длительного процесса эволюции рыночных отношений [2]. По этой причине рыночные принципы регулирования отношений в экономической сфере оказались не увязанными с условиями функционирования и регулирования отношений в социальной сфере [3. С. 155].

Поскольку критичным фактором является оказание услуг социального характера на возмездной основе, позволяющей выровнять условия функционирования организаций социальной сферы и их рыночного окружения, реформирование отраслей социальной сферы при таком низком удельном весе платежеспособного населения [4. С. 58-59] не дало положительного результата. В то же время очевидно, что увеличение денежных доходов населения в 3 раза при нынешнем состоянии российской экономики совершенно нереально [4. С. 60-61; 5. 127-128].

С одной стороны, закон обязывал руководителей и сотрудников организаций отраслей социальной сферы решать свои проблемы за счет населе-

ния, с другой – оказалось население, у которого нет денег для оплаты этих услуг.

Как следовало из установленных принципов реформирования социальной сферы, правительственные ведомства учитывали низкую платежеспособность населения, но посчитали возможным преодолеть это препятствие путем имитации рыночных отношений, предусматривая переход от сметного финансирования на выделение бюджетных средства в размерах подушевых нормативов на образование, оказание медицинской помощи и т.д. При этом перечень услуг, предоставляемых за счет государственного заказа, то есть бесплатно, сокращался. Имитационная модель рынка в социальной сфере (полный хозрасчет организаций, оказывающих услуги социального характера) может быть успешной в том случае, если совокупный объем средств, поступающих от населения и из бюджетной системы, возмещает реальные потребности отраслей социальной сферы в финансировании [3. С. 155-156].

Создается впечатление, что подобным экономическим обоснованием авторы реформы не были озадачены. Рассмотрим этот вопрос на примере рынка жилья, так как рыночные принципы в Жилищном кодексе были реализованы в самой жесткой форме. Поскольку сбережения населения на приобретение жилья были использованы по максимуму, то при существующих объемах ввода требовались другие источники. На ипотеку для решения столь масштабной задачи при сложившихся условиях предоставления кредитов рассчитывать было нельзя, так как мала доля населения, способного получить такие кредиты [6. С. 53]. К тому же потребность в «длинных» деньгах для кредитования этого направления, а также для технического перевооружения предприятий реального сектора, существенно превышала ресурсы банковской системы [3. С. 156].

Все это говорит о том, что провозгласить реформы и даже принять соответствующие законы недостаточно для реального достижения поставленных целей. Необходима кропотливая работа по устранению причин, препятствовавших расширению зоны рыночных отношений в отраслях социальной сферы. Рынок жилья сложился до принятия рыночного Жилищного кодекса, так же как платные услуги в медицине и в образовании, и не ждал 122-го закона. Таким образом, не отсутствие соответствующих законов было причиной медленного развития рынка, а, следовательно, их принятие не сдвинуло проблему с мертвой точки. Задачу расширения рыночного сектора в отраслях социальной сферы не решить, не устранив главного препятствия: низких денежных доходов основной массы населения и, прежде всего, низких пенсий и заработной платы [3. С. 156; 7; 8].

На этом вопросе следует остановиться подробнее. Экономические ведомства под разными предлогами (угроза роста инфляции, нарушение соответствия темпов роста зарплаты и производительности труда, снижение конкурентоспособности отечественных товаров и т.д.) уходили от задачи доведения уровня заработной платы до условий нормальной жизни человека в условиях рынка. Как известно, в первоначальном проекте 122-го закона было предложено отказаться от законодательного регулирования минимальной заработной платы, несмотря на то что это противоречило Конституции РФ. Законодатель-

ство определяет критерий бедности, которым выступает соответствие доходов прожиточному минимуму, но не содержит количественной оценки доходов самодостаточного человека. Отнесение Минэкономразвития к среднему классу людей с доходами в 6 прожиточных минимумов [9. С. 186] основывалось на условных экспертных оценках и, как отмечено выше, представлялось заниженным [3. С. 156].

Растягивание решения вопроса о доведении МРОТ до прожиточного минимума на неопределенный период не только было не оправдано, но и являлось препятствием для экономического роста, ограничивая увеличение емкости внутреннего рынка. Нельзя отрицать, что повышение МРОТ привело бы к определенным трудностям в сбалансированности бюджетов органов местного самоуправления, поскольку МРОТ являлся основой тарифной системы работников бюджетной сферы. Однако это обстоятельство не оправдывало сохранение искусственно облегченных требований по оплате труда для коммерческого сектора. Дешевизна рабочей силы является ложным ориентиром для бизнеса в оценке эффективности деятельности и уровня конкурентоспособности продукции [3. С. 156].

Совмещение решения, безусловно, взаимосвязанных задач требовало детальной проработки условий решения каждой из них и экспертизы социально-экономических последствий осуществляемых изменений социального законодательства. Как отмечено выше, необходимые экономические предпосылки для перевода работы организаций, оказывающих услуги социального характера, не были созданы. В связи с этим трудности в осуществлении реформы отраслей социальной сферы были бы серьезными и при централизованной бюджетной системе. Определенная автономность каждого уровня бюджетной системы при явном несоответствии доходных источников бюджетов органов местного самоуправления их расходным обязательствам по переданным в их ведение обязательствам социального характера сделала эти трудности труднопреодолимыми [3. С. 156-157].

В ходе реализации 122-го закона в части монетизации льгот выяснилось, что численность федеральных льготников была в предварительных расчетах существенно занижена [10. С. 172-173]. Правительство было вынуждено в оперативном порядке вносить и другие коррективы.

Собственно, монетизация коснулась только двух видов льгот: проезда в городском транспорте и предоставления жилья. При этом в первом случае монетизация осуществлялась в тех регионах, в которых проезд стал оплачиваться полностью или частично (путем продажи проездных документов по льготной цене), во втором – лицам, имеющим право на бесплатное жилье, выдавались жилищные сертификаты, частично возмещающие коммерческую стоимость жилья. Лекарства и санаторные путевки оплачивались за счет бюджета, минуя карман льготника.

Наибольшая трудность была связана с правом выбора льготниками способа предоставления льгот. Они должны были сообщить о своем желании вместо сохранения действующего порядка предоставления льгот получить стоимость социального пакета деньгами. Проблема заключается в том, что стоимость социального пакета определялась исходя из средних сложившихся расходов, в

которых были усреднены расходы тех, кто получал натуральные льготы и тех, кто ими не пользовался по разным причинам, хотя и имел на них право. Уложиться в бюджетные ассигнования на эти цели было невозможно, и потребовалось либо вводить стоимостной лимит для получателей бесплатных льгот, либо пойти на увеличение бюджетных расходов.

Льготой по оплате жилья и коммунальных услуг пользовались такие массовые категории, как ветераны труда и труженики тыла. Формально они относились к региональным льготникам, но решать этот вопрос было необходимо на федеральном уровне. Правительство сохранило эту льготу для «федеральных» льготников и рекомендовало субъектам РФ последовать примеру федерального центра в отношении региональных льготников. При этом не предусматривалось увеличить дотации депрессивным регионам на финансирование этой льготы, без чего последовать этой рекомендации не смогли в большинстве регионов. Следует отметить, что в условиях повышения стоимости услуг ЖКХ вопрос о затратах на жилье был очень болезненным не только для значительной части пенсионеров, но и для работников бюджетной сферы, низкооплачиваемых работников внебюджетного сектора.

Не были отработаны вопросы обеспечения жильем граждан, для которых сохранилось право на получение жилья от государства. Многочисленность этой категории льготников явно превышала возможности бюджетной системы по решению этой задачи в обозримые сроки. Принятые нормативы выделения средств на эти цели (стоимость 1 кв. метра общей площади, учитываемая при выделении жилищных сертификатов очередникам) входили в прямое противоречие с преамбулой 122-го закона и общей конституционной нормой, запрещающими ухудшение условий по сравнению с ранее действовавшими.

Обывательские суждения о том, что федеральная власть избавилась отременительной ответственности за состояние социальной сферы, получили веское подтверждение. Однако дело не только в этом, хотя нельзя недооценивать важность реакции населения на решения государственной власти для сохранения социального мира.

Дополнительные расходы в связи с монетизацией льгот не вызвали серьезных бюджетных проблем в субъектах РФ [11; 12]. При этом характерно, что дополнительные расходы на оплату льгот в значительной степени «погашены» за счет дополнительных поступлений от оплаты услуг ЖКХ, значительно повышенных на всей территории страны. Это был тревожный симптом, так как деньги, в которых остро нуждался ЖКХ, не дошли до адресата. В условиях острой бюджетной недостаточности региональные власти были вынуждены манипулировать финансовыми средствами в ущерб решению поставленных задач. Это говорило о настоятельной необходимости урегулировать межбюджетные отношения таким образом, чтобы доходная часть бюджета соответствующего уровня соответствовала объему расходных обязательств по финансированию социальной сферы.

Наряду с рассмотренными выше вопросами следует остановиться на качестве социального законодательства. В 122-м законе сделана попытка решить разные по характеру и сложности задачи, важнейшими из которых являются:

– установление принципов реформирования в социальной сфере;

– перераспределение полномочий между уровнями власти и органами местного самоуправления в рамках административной реформы по разным направлениям деятельности (не только в социальной сфере);

– замена натуральных льгот денежными компенсациями.

Метод решения многопрофильных задач оказался ошибочным. Одновременное изменение свыше 150 федеральных законов и кодексов было подчинено разным целям и требовало серьезной подготовительной работы. Ревизия законодательных норм в отдельных сферах не была проведена. Из-за этого внесение изменений в действующие федеральные законы, в частности в социальной сфере, сохранило фрагментарный характер и многочисленные недостатки социального законодательства. Более того, недостатки действующего федерального законодательства необходимо было растиражировать в региональных законах и нормативных актах в части переданных им полномочий. Достаточно отметить, что Российская академия государственной службы подготовила фундаментальный труд объемом 30 печатных листов с комментариями к 122-му закону [13]. Все это значительно усложнило применение 122-го закона и работу по совершенствованию законодательства в отдельных сферах и направлениях.

Как отмечено выше, законодательная база социальной сферы формировалась фрагментарно по мере возникновения проблем с применением советских законов. Общепринятой концепции государства с социально ориентированной рыночной экономикой нет до настоящего времени. Более того, необходимость создания этого документа, осознанная обществом, пока не входит в состав задач государственных институтов. Двадцать лет назад были предприняты попытки разработки социального кодекса, но по разным причинам работа над ним была прекращена [14].

В то же время в международной практике основы социальной политики реализуются через систему рекомендательных норм (конвенции МОТ) или на основании комплексного документа концептуального характера (социальная хартия Евросоюза).

Вопрос о законодательном определении целей и задач социальной политики особенно остро встал после принятия 122-го закона. Концентрация полномочий в социальной сфере на уровне субъектов Российской Федерации с соответствующим раскрытием содержания этих полномочий в законах субъектов Российской Федерации на практике привела к дроблению социального пространства. Вряд ли такой результат входил в замысел авторов административной реформы, так как он противоречил положению Конституции Российской Федерации: статья 19 (часть 2) гарантирует равенство прав независимо от места жительства гражданина. Однако факт остается фактом, и завершение работ по формированию региональных законов в соответствии с требованиями 122-го закона юридически оформило разные права (разночтения в правах) гражданина России в зависимости от места его постоянного или временного пребывания.

Решения, принятые на территориальном уровне в соответствии с требованиями 122-го закона, по обеспечению условий введения в действие положений нового Жилищного кодекса в части монетизации льгот и по другим направлениям, привели к нарушению единства социальных прав граждан на террито-

рии страны. Определенное неравенство, обусловленное разной бюджетнообеспеченностью регионов и рядом других объективных причин, имело место и раньше. Более того, в этой сфере не может быть примитивной уравниловки. Социальное положение в регионах является результатом совместных усилий территориальных органов управления и населения по развитию экономики. Однако эти различия не должны были привести к расколу социального пространства страны, к противоречиям в законодательстве и к нарушениям положений Конституции РФ.

В этом отношении показательна практика реализации положения о замене натуральных льгот денежными выплатами. Решения этого вопроса субъектами РФ существенно отличались. В части регионов все или почти все льготы были сохранены в натуральной форме. В других можно было наблюдать наряду с сохранением части натуральных льгот введение региональных ежемесячных денежных выплат для компенсации не сохранившихся льгот. При этом перечень сохраненных льгот, как и размеры ежемесячных денежных выплат, существенно разнились в зависимости от возможностей бюджетной системы конкретного региона. Монетизация всех льгот (за исключением льгот по оплате жилья и коммунальных услуг) в большинстве субъектов РФ была провалена [15. С. 110].

Единство социальной политики, единство прав граждан на территории страны – непереносимое условие для сохранения целостности страны и ее федеративного устройства. Нарушение этого единства грозит превращением Российской Федерации в конфедерацию.

После принятия 122-го закона возникла настоятельная необходимость в законодательном закреплении роли и функций федерального центра в вопросах формирования социальной политики и обеспечения условий реализации ее положений другими уровнями власти и органами местного самоуправления. Такую задачу мог и должен был решить закон об основах социальной политики [16].

Другая важная задача, которая должна была быть решена в рамках этого закона – обеспечение системного подхода к формированию социального законодательства, гарантирующего соблюдение конституционных гарантий и прав граждан в условиях трехуровневой системы органов управления. Анализ показывает, что фрагментарный характер сложившегося социального законодательства становится существенным недостатком, препятствующим во многих случаях достижению поставленных целей. Подтверждением этого тезиса является рассмотренное выше несоответствие денежных доходов основной массы населения принципам реформирования отраслей социальной сферы.

Передача функций по обеспечению социальной политики субъектам РФ и органам местного самоуправления была осуществлена при отсутствии государственных гарантий в социальной сфере и не подкреплена передачей источников финансирования передаваемых полномочий. В законе об основах социальной политики необходимо было четко определить зоны ответственности в социальной сфере каждого уровня и регламентировать условия финансового обеспечения мер по реализации социальной политики каждым уровнем (доходная база бюджетов всех уровней, условия восполнения дефицита средств по социальным обязательствам нижестоящих бюджетов за счет доходов вышестоя-

ящих). При этом не исключалось, что выполнение части функций соответствующего уровня могло бы быть передано вниз при условии обеспечения возможности их выполнения на нижестоящем уровне за счет перераспределения доходных источников или прямого финансирования.

«Возвращение» государства в сферу формирования социальной политики требует четкой иерархии социальных гарантий: за федеральным центром закрепляются основные конституционные гарантии; за субъектами РФ – гарантии в сфере жизнеобеспечения; за органами местного самоуправления – практическая реализация мер по обеспечению нормальных условий жизни людей.

В дальнейшем потребовалось особое внимание к вопросам финансового обеспечения задач в области социальной политики в связи с введением в действие с 1 января 2006 года 131-го закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ». В соответствии с этим законом за органами местного самоуправления закреплялась широкая зона социальной ответственности, сопряженная с существенными объемами финансирования. При этом около трети муниципалитетов только предстояло сформировать. Сложность заключалась в том, что если для бюджетодефицитных регионов донором выступал федеральный бюджет, то для муниципальных образований – бюджеты субъектов РФ, многие из которых едва сводили концы с концами, а часть дотировалась федеральным центром.

Острота финансовых проблем для обеспечения социальных гарантий была обусловлена низкими денежными доходами основной массы населения и существующей привязкой налоговых доходов к месту регистрации юридических лиц, а не к месту проживания их сотрудников. При этом основная нагрузка по обеспечению социальных гарантий ложилась на административные органы по месту проживания человека (ЖКХ, школа, поликлиника, городской транспорт и т.п.), а налоговые доходы концентрировались на территории регистрации организаций.

В связи с этим одной из главных задач закона об основах социальной политики должны были стать критерии оценки уровня заработной платы и принципы ее регулирования, адекватные задачам, стоящим на данном этапе социально-экономического развития страны. В Трудовом кодексе, в других законах (о прожиточном минимуме, о минимальном размере оплаты труда) проблемы обеспечения условий воспроизводства рабочей силы, обеспечения самодостаточности экономически активного населения страны даже не ставились. В то же время очевидно, что без введения понятия самодостаточности человека для оценки уровня заработной платы устранить препятствия на пути перевода отраслей социальной сферы на рыночные условия функционирования было невозможно. Ориентация на прожиточный минимум полностью исчерпала себя и превратилась в тормоз для повышения эффективности экономики. В дальнейшем применение этого показателя должно быть ограничено определением бедности и критерием для применения мер социальной поддержки.

Как отмечено выше, трехуровневая система управления социальной сферой требовала внесения изменений в налоговый кодекс по привязке налоговых доходов, необходимых для обеспечения социальных гарантий, к уровню их реального предоставления человеку. Действующая в тот момент система распре-

деления налоговых доходов привела к необходимости их перераспределения в значительных объемах. Даже если объемы бюджетного финансирования социальной сферы распределялись в соответствии с подушевыми нормативами, негативные последствия перераспределительной системы проявлялись в снижении ответственности дотируемого уровня за результаты экономического развития территории.

Закон об основах социальной политики по своему характеру включал общие концептуальные принципы регулирования отношений в социальной сфере [16]. Они должны были оставаться неизменными для длительного периода времени, гарантируя стабильность государственной политики в социальной сфере.

Динамизм в решении социальных задач должен был обеспечить закон о государственных социальных стандартах. В этом законе должны были быть отражены социальные обязательства государства, поддающиеся количественным (качественным) оценкам, а также их значения для периода действия закона [17].

В законе должны были быть установлены критерии отнесения населения к бедным (малообеспеченным) и обязанности государства по оказанию им социальной поддержки. После принятия 122-го закона эта норма была утрачена, а ее использование для решения вопроса о жилищных субсидиях было передано на усмотрение муниципальных образований. После принятия этого предложения законодательные нормы в части прожиточного минимума и условий формирования потребительской корзины могли войти в предлагаемый Правительством РФ закон о социальных стандартах [17].

Представлялось целесообразным включить в закон о социальных стандартах подушевые нормативы бюджетного финансирования отраслей социальной сферы, обязательные для учета в бюджетах соответствующих уровней, в соответствии с распределением полномочий между уровнями государственной власти и органами местного самоуправления.

Цели и задачи упомянутых выше законопроектов в настоящей работе рассматриваются в концептуальном плане, поскольку объектом детального рассмотрения они должны были стать в проектах соответствующих законов и в материалах по их обоснованию. В то же время целесообразно остановиться на том, как могли быть отражены задачи по достижению уровня заработной платы, обеспечивающей самодостаточность наемного работника в рыночной экономике, в законе о социальных стандартах.

Показателем, который характеризует положение с оплатой труда, по нашему мнению, является удельный вес заработной платы в ВВП или, с учетом начислений на фонд заработной платы, удельный вес оплаты труда в ВВП. Такой показатель есть в составе показателей системы национальных счетов. В системе национальных счетов приводится объем заработной платы (оплаты труда) с разделением ее на официально учитываемую и скрытую (теневую). Целью регулирования в законе о социальных стандартах целесообразно было отразить как удельный вес всего объема заработной платы, так и его теневой части. Задача быстрого повышения предельно низкого удельного веса заработной платы в ВВП является стратегической. Ее решение позволило бы устранить фундаментальную диспропорцию российской экономической системы, оптимизировать распределение валового дохода между категориями населения.

Определяющее значение этого показателя для решения проблем в социальной сфере можно подтвердить следующим. В дореформенный период затраты социального характера несло государство и предприятия. Лишь незначительная часть сбережений населения использовалась на приобретение жилья через институт ЖСК. При этом доля оплаты труда, использовавшейся на текущее потребление товаров и услуг и формирование сбережений, в ВВП была выше на одну треть (см. табл. 1), а объем ВВП был выше нынешнего почти на 20 процентов.

Таблица 1. Изменение доли оплаты труда наемных работников в ВВП

Table 1. Change in the share of wages of employees in GDP

Год	Доля оплаты труда в ВВП, %	Динамика доли оплаты труда в ВВП, в % к 1990 г.
1990	49,1	100
.....		
1992	36,8	74,9
.....		
1995	37,7	77,0
.....		
1998	37,8	77,0
.....		
2000	29,1	59,3
2001	31,6	64,3
2002	34,6	70,4
2003	35,0	71,3
2004	36,8	74,9

Источник: работа автора.

Приведенные статистические данные формально объективно отражают изменение доли оплаты труда в ВВП. Если учесть индивидуальные выплаты и льготы из общественных фондов потребления в показателях 1990 года, то доля оплаты труда в ВВП составляла для базового периода не 49,1 процента, а 65 процентов. При этом структура оплаты труда в 1990 году и в период начала монетизации льгот была не сопоставима, так как для выплаты пенсий использовались бюджетные источники, а не отчисления из фонда заработной платы. С учетом этого располагаемые доходы основной массы населения (работающих и пенсионеров) снизились по сравнению с дореформенным периодом почти вдвое.

По сравнению с положением в зарубежных странах российская ситуация выглядит еще хуже. В развитых странах мира объем ВВП на душу населения выше, чем в России, в 4-5 раз (при валютном курсе, исчисленном по паритету покупательной способности), а удельный вес оплаты труда в ВВП этих стран составляет примерно 70 процентов. В связи с этим копирование условий функционирования отраслей социальной сферы в развитых странах в российском законодательстве является формальным, так как не имеет под собой экономической базы.

Здесь можно привести пример существенных изменений в структуре и общем объеме расходов населения, которые произошли в результате реализации норм Жилищного кодекса. Приближение условий функционирования ЖКХ в России к практике зарубежных стран сопровождается повышением доли затрат на жилье и его содержание до зарубежного уровня (удешевляющими факторами для нас выступают цена газа и электроэнергии, которые пока существенно ниже мировых).

Величина разрыва в структуре затрат объясняется не дешевизной коммунальных услуг в России, а отсутствием в ней такой составляющей, как затраты на приобретение жилья. Если учесть, что средние доходы домохозяйств в Европе колеблются в диапазоне от 13 до 30 тысяч евро в месяц, то есть в разы выше, чем в России, то в используемом термине «рынок доступного жилья» можно усмотреть горькую иронию. Дело, конечно, не в названии, а в том, что игнорирование отсутствия экономических условий для перехода к рыночным отношениям в жилищной сфере создали патовую ситуацию. В дополнение к этому следует отметить, что дополнительное отвлечение из ограниченных ресурсов средств на оплату ранее бесплатных услуг социального характера привело к дальнейшему снижению и без того низких норм потребления товаров у значительной части населения.

В результате кризисных явлений в экономике снизились располагаемые ресурсы всего населения, однако наиболее важным в плане рассматриваемых проблем является перераспределение доходов между оплатой труда и доходами от собственности.

Как известно, коэффициент Джинни характеризует степень неравномерности доходов. Он изменяется от 0 до 1, при этом, чем выше значение этого показателя, тем более неравномерно распределены доходы. Представленные данные Росстата свидетельствуют о росте неравномерности распределения доходов [18]. Приведены эти данные не только как иллюстрация негативной тенденции в распределении доходов. Чрезмерный разрыв в уровне доходов следует рассматривать как резерв повышения денежных доходов основной массы населения при применении соответствующих регулирующих механизмов.

Этому обстоятельству экономические ведомства не уделяют должного внимания. Введение в законодательство заданий по постепенному повышению доли оплаты труда в ВВП [19] исключит возможность подобных ошибок и побудит федеральные органы искать действенные методы вывода из тени заработной платы. Резервы здесь весьма велики. Оплата труда, в счете образования доходов в системе национальных счетов, существенно выше объема официально учитываемой оплаты труда наемных работников. При сопоставлении данных Росстата, Минфина и Минэкономразвития о реально учитываемом в прогнозах и экспертных оценках объеме фонда заработной платы выявляются не только объемы теневой заработной платы, но появляется и «теневая» численность наемных работников. Расхождение по численности составляет примерно 10 млн человек, заработная плата которых не облагается подоходным налогом и не участвует в формировании средств системы социального страхования. Обращает на себя внимание отчетливо проявившаяся тенденция снижения доли

высокооплачиваемых работников, получающих официально начисленную заработную плату, в общей численности наемных работников [20. С. 13].

Заключение

Доказывая необходимость повышения доли оплаты труда в ВВП для устранения структурных диспропорций в производстве и в потреблении валового продукта, нельзя не остановиться на часто высказываемом аргументе о необходимости соответствия роста заработной платы и производительности труда. Поскольку на макроуровне производительность измеряется объемом ВВП на одного занятого, то ограничение темпа роста зарплаты темпом роста ВВП приведет к консервации заниженной доли оплаты труда на действующем уровне и закреплению зависимости экономического роста от внешнего спроса.

По нашему мнению, вопрос об обеспечении соответствия темпов роста зарплаты и производительности труда можно ставить при выходе на сбалансированную структуру ВВП, но никак не ранее.

Этот вывод еще раз подтверждает, что главным условием решения проблем социальной сферы, а также вывода экономики страны на траекторию устойчивого роста, является увеличение доходов основной массы населения (зарботной платы и пенсий) до уровня самодостаточности.

В процессе подготовки системообразующих законов неизбежно возникала необходимость принятия других законодательных и нормативных актов, обеспечивающих достижение целей, поставленных в законе об основах социальной политики в сроки, определяемые в законе о социальных стандартах.

Это еще раз подтверждает необходимость принятия этих законов как важного и необходимого этапа совершенствования социального законодательства в России.

Источники

1. Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации. URL: <http://duma.gov.ru/legislative/documents/constitution/> (дата обращения: 11.04.2024).
2. Dimensions and Challenges of Russian Liberalism: Historical Drama and New Prospects / Ed. by R.M. Cucciolla. Vol. 8. Cham: Springer, 2019.
3. Малышев М.А. Становление систем управления социальной сферой в современной России // Социология. – 2021. – № 1. – С. 155-161. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-sistem-upravleniya-sotsialnoy-sferoy-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 15.04.2024).
4. Махалина О.М., Махалин В.Н. Проблемы бедности населения России и пути их решения // Вестник РГГУ. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2022. – № 1. – С. 56-66. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=klzegi> (дата обращения: 12.04.2024).
5. Гордиевич Т.И., Рузанов П.В. Уровень жизни и динамика доходов населения // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. – 2020. – Том 5. – № 1. – С. 127-135. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42553648> (дата обращения: 12.04.2024).
6. Ягупова Е.А. Банковская система Российской Федерации: современное состояние и проблемы // Научный вестник: Финансы, банки, инвестиции. – 2019. – № 3(48). – С. 50-56. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41810357> (дата обращения: 12.04.2024).
7. Устинович Е.С. Денежные доходы населения как отражение эффективности социально-экономической политики государства // Социальная политика и социальное партнерство. – 2023. – № 11. – С. 686-704. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=54908051> (дата обращения: 14.04.2024).
8. Гулюгина А.А. Покупательная способность денежных доходов населения России в условиях современных вызовов // Уровень жизни населения регионов России. – 2023. – Том 19. – № 3. – С. 395-406. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokupatel'naya-sposobnost-denezhnyh-dohodov-naseleniya-rossii-v-usloviyah-sovremennyh-vyzovov> (дата обращения: 15.04.2024).

9. О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 47. URL: <http://government.ru/info/6217/> (дата обращения: 10.03.2024).
10. Демьянова А.В. Меры государственной поддержки занятости инвалидов в России // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. – №. 4. – С. 160-185. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mery-gosudarstvennoy-podderzhki-zanyatosti-invalidov-v-rossii> (дата обращения: 15.04.2024).
11. Итоги монетизации льгот. URL: <http://council.gov.ru/events/news/21374/> (дата обращения: 10.03.2024).
12. Оглоблина М.Е. Монетизация льгот и проблемы экономического развития // Региональная экономика: теория и практика. – 2005. – № 4. – С. 15-19. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/monetizatsiya-lgot-i-problemy-ekonomicheskogo-razvitiya-1> (дата обращения: 15.04.2024).
13. Эксперты Академии госслужбы уточнили главные положения Закона о монетизации. URL: <https://rg.ru/2005/08/17/monetizatsiya.html> (дата обращения: 17.02.2024).
14. Законопроект № 13932-4. Социальный кодекс Российской Федерации. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/13932-4> (дата обращения: 19.03.2024).
15. Волчкова Н.А., Лобанов С.Н., Турдыева Н.А., Халеева Ю.В., Юдаева К.В. Микросимуляционный анализ последствий монетизации льгот в России // Прикладная эконометрика. – 2006. – № 4. – С. 105-134. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mikrosimulyatsionnyy-analiz-posledstviy-monetizatsii-lgot-v-rossii> (дата обращения: 10.03.2024).
16. Проект федерального закона № 99102728-2 «Об основах социальной политики в Российской Федерации». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PRJ&n=2696#w1ro y9UArkT1WVfP1> (дата обращения: 14.03.2024).
17. Проект федерального закона № 97023482-2 «О государственных минимальных социальных стандартах». URL: <https://base.garant.ru/3100420/> (дата обращения: 14.03.2024).
18. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России (январь 2024). URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-01-2024.pdf> (дата обращения: 14.04.2024).
19. Путин: Доля оплаты труда в ВВП РФ в ближайшие шесть лет должна расти. URL: <https://rg.ru/2024/04/04/putin-dolia-oplaty-truda-v-vvp-rf-v-blizhajshie-shest-let-dolzha-rasti.html> (дата обращения: 04.04.2024).
20. Неравенство в оплате труда: динамика, основные факторы, региональные различия, влияние институтов рынка труда. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М., 2021. URL: https://www.hse.ru/data/2022/03/14/1808803597/03_Vishnevskaya_Inequality_Wages_NCMU_Site_03-2022.pdf (дата обращения: 14.04.2024).

References

1. The State Duma of the Federal Assembly of the Russian Federation. URL: <http://duma.gov.ru/legislative/documents/constitution/> (date of access: 11.04.2024). (In Russ).
2. Dimensions and Challenges of Russian Liberalism: Historical Drama and New Prospects / Ed. by R.M. Cucciolla. Vol. 8. Cham: Springer, 2019. (In Eng).
3. Malyshev M.A. The formation of social sphere management systems in modern Russia // Sociologiya. 2021; 1: 155-161. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-sistem-upravleniya-sotsialnoy-sferoy-v-sovremennoy-rossii> (date of access: 15.04.2024). (In Russ).
4. Mahalina O.M., Mahalin V.N. Problems of poverty of the Russian population and ways to solve them // Vestnik RGGU. Seriya «Ekonomika. Upravlenie. Pravo». 2022; 1: 56-66. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=klzegi> (date of access: 12.04.2024). (In Russ).
5. Gordievich T.I., Ruzanov P.V. Living standards and income dynamics of the population // Omskij nauchnyj vestnik. Ser. Obshchestvo. Istoriya. Sovremennost'. 2020; 5; 1: 127-135. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42553648> (date of access: 12.04.2024). (In Russ).
6. Yagupova E.A. The banking system of the Russian Federation: current state and problems // Nauchnyj vestnik: Finansy, banki, investicii. 2019; 3: 50-5

8. Gulyugina A.A. The purchasing power of the monetary income of the Russian population in the context of modern challenges // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2023; 19; 3: 395-406. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokupatel'naya-sposobnost-denezhnyh-dohodov-naseleniya-rossii-v-usloviyah-sovremennyh-vyzovov> (date of access: 15.04.2024). (In Russ).

9. On the concept of long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period until 2020 // Sobranie zakonodatel'stva RF. 2008; 47. URL: <http://government.ru/info/6217/> (date of access: 10.03.2024). (In Russ).

10. Dem'yanova A.V. Measures of state support for the employment of people with disabilities in Russia // Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya. 2015; 4: 160-185. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mery-gosudarstvennoy-podderzhki-zanyatosti-invalidov-v-rossii> (date of access: 15.04.2024). (In Russ).

11. Benefits monetization results. URL: <http://council.gov.ru/events/news/21374/> (date of access: 10.03.2024). (In Russ).

12. Ogloblina M.E. Monetization of benefits and problems of economic development // Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika. 2005; 4: 15-19. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/monetizatsiya-igot-i-problemy-ekonomicheskogo-razvitiya-1> (date of access: 15.04.2024). (In Russ).

13. Experts from the Academy of Civil Service clarified the main provisions of the Law on Monetization. URL: <https://rg.ru/2005/08/17/monetizaciya.html> (date of access: 17.02.2024). (In Russ).

14. Bill № 13932-4. Social Code of the Russian Federation. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/13932-4> (date of access: 19.03.2024). (In Russ).

15. Volchkova N.A., Lobanov S.N., Turdyeva N.A., Haleeva YU.V., YUdaeva K.V. A micro-simulation analysis of the consequences of monetization of benefits in Russia // Prikladnaya ekonometrika. 2006; 4: 105-134. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mikrosimulyatsionnyy-analiz-posledstviy-monetizatsii-igot-v-rossii> (date of access: 10.03.2024). (In Russ).

16. Draft Federal Law N 99102728-2 «On the fundamentals of social policy in the Russian Federation». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PRJ&n=2696#w1roy9UArkT1WVfP1> (date of access: 14.03.2024). (In Russ).

17. Draft federal law N 97023482-2 «About state minimum social standards». URL: <https://base.garant.ru/3100420/> (date of access: 14.03.2024). (In Russ).

18. Federal State Statistics Service. Socio-economic situation in Russia (January 2024). URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-01-2024.pdf> (date of access: 14.04.2024). (In Russ).

19. Putin: The share of wages in the Russian Federation's GDP should grow in the next six years. URL: <https://rg.ru/2024/04/04/putin-dolia-oplaty-truda-v-vvp-rf-v-blizhajshie-shest-let-dolzha-rasti.html> (date of access: 04.04.2024). (In Russ).

20. Wage inequality: dynamics, main factors, regional differences, influence of labor market institutions. National research. Higher School of Economics Univ. 20. Moscow, 2021. URL: https://www.hse.ru/data/2022/03/14/1808803597/03_Vishnevskaya_Inequality_Wages_NCMU_Site_03-2022.pdf (date of access: 14.04.2024). (In Russ).

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 26.06.2024; одобрена после рецензирования 13.07.2024; принята к публикации 15.07.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 123-130
Labor and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 123-130

Научная статья

УДК 364.3

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-123-130

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Анна Владимировна Радонова¹

¹Алтайский институт труда и права (филиал) Академии труда и социальных отношений, г. Барнаул, Российская Федерация

¹radonova.anna@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6080-5087>

Аннотация. Статья посвящена исследованию концептуальных основ социальной поддержки в Российской Федерации. В условиях кризиса финансирования социальных выплат важнейшей задачей становится разработка эффективной концепции социальной защиты слабозащищенных слоев народонаселения. Охарактеризованы базовые нормативные акты, регулирующие механизмы социального обеспечения нуждающихся в нашей стране. Особенности содержания соцобеспечения раскрыты в анализе его основных функций: экономической, политической, демографической, защитной и реабилитационной. Продемонстрировано практическое содержание отдельных принципов оказания соцпомощи: адресности, доступности, добровольности, гуманности, конфиденциальности и др. Предложена авторская версия концепции соцобеспечения, обоснованная комплексом предоставляемых пенсий, компенсаций, льгот, пособий, мерами соцобслуживания, медпомощью и курортно-санаторным оздоровлением отдельных слоев народонаселения. Обрисована основная задача концептуальных преобразований соцобеспечения, состоящая в предоставлении гарантированного качества и условий жизнедеятельности независимо от места проживания и работы. Приоритетами соцзащиты народонаселения названы: защита от факторов, снижающих уровень жизни; предоставление гражданам прожиточного минимума; оказание реальной помощи тем, кто в силу сложившихся обстоятельств в этом нуждается. Преодоление кризисных явлений видится в попытках сбалансировать социальную систему Российской Федерации относительно реального социальноэкономического уровня страны.

Ключевые слова: социальная защита, финансирование, социальное обслуживание, нетрудоспособность, социальная помощь, качество жизни, сложные жизненные обстоятельства.

Для цитирования: Радонова А.В. Концептуальные основы социального обеспечения граждан в Российской Федерации. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 123-130. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-35-4-123-130

Original article

CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF SOCIAL SECURITY OF CITIZENS IN THE RUSSIAN FEDERATION

Anna V. Radonova¹

¹Altai Institute of Labor and Law (branch) of the Academy of Labor and Social Relations, Barnaul, Russian Federation

¹radonova.anna@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6080-5087>

Abstract. In her article, the author studies the conceptual foundations of social support in the Russian Federation. In the context of the crisis of financing social payments, the most important task is to develop an effective concept of social protection for poorly protected segments of the population. The author describes the basic normative acts regulating the mechanisms of social security for those in need in our country. The author reveals the specifics of the content of social security through the analysis of its main functions: economic, political, demographic, protective and rehabilitative. The author demonstrates the practical content of certain principles of social assistance provision, i.e., targeting, accessibility, voluntariness, humanity, confidentiality, etc. The author proposes her own version of the concept of social security substantiated by a complex of pensions, compensations, benefits, allowances, social service measures, medical care, resort and sanatorium rehabilitation of certain segments of the population. The author outlines the main task of conceptual transformations of social security, which consists in providing guaranteed quality and living conditions regardless of place of residence and work. The author lists the priorities of social protection of the population as follows: protection from factors that reduce the standard of living; providing citizens with a living wage; providing real assistance to those who need it, due to certain circumstances. Overcoming the crisis phenomena is seen in attempts to balance the social system of the Russian Federation relative to the real socio-economic level of the country.

Key words: social protection, financing, social services, disability, social assistance, quality of life, difficult life circumstances.

For citation: Radonova A.V. Conceptual foundations of social security of citizens in the Russian Federation. Labor and Social Relations. 2024. Volume 35. No. 4. P. 123-130. DOI: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-123-130

Введение

Приступая к исследованию концептуальных новелл соцобеспечения народонаселения, рассмотрим первооснову возникновения, базирующуюся на потребностях россиян и специфике их удовлетворения.

По ходу динамики жизнедеятельности каждый человек претерпевает различные риски трансгрессии негативных факторов, результатом которых становится вред его самочувствию, работоспособности. Это может, по сути дела, привести к потере финансовой основы бытия – зарплаты. В подавляющем большинстве человек без посторонней поддержки не способен совладать с такими перипетиями из-за того, что они значительно обусловлены социоэкономическими причинами, производственным процессом, иными словами, практически не зависят от него.

Поэтому весь объем выполнения обязательств по факту возникновения негативных для россиян обстоятельств несет государство, которое и оказывает необходимую соцподдержку и помощь.

Основная часть

Всем известная статья 7 Конституции РФ, закрепляя право на соцобеспечение, провозглашает Российскую Федерацию социальным государством, политической целью которого является предоставление возможностей для достойной жизни и саморазвития всех граждан.

Конкретизации права на соцобеспечение посвящена статья 39 Конституции РФ, в которой зафиксированы основы соцобеспечения:

- возрастные периоды жизни (детство, старость);
- состояние здоровья или работоспособности (болезнь, инвалидность);
- невозможность выполнения семейных обязательств (воспитание детей, потеря кормильца) и др. [1].

Исследуя социальный вопрос, необходимо сориентироваться с определением социального обеспечения.

Так, Виталий Семенович Андреев, как родоначальник советского права соцобеспечения, трактовал его комплексом социоэкономических процессов по поддержке граждан в случае нетрудоспособности, материнства, медобслуживания, предупреждения и возобновления работоспособности [2].

В частности, базовыми условиями назначения социальной помощи выступают:

- разработка особого механизма соцзащиты для организации необходимого уровня соцобеспечения;
- создание специальных фондов для финансирования соцуслуг;
- особые способы предоставления средств к существованию;
- законодательное закрепление получателей адресного соцобеспечения и порядка его оказания.

Особенности содержания соцобеспечения отражены в его основных функциях: экономической, политической, демографической, защитной и реабилитационной.

Например, задачей экономической функции является замена утраченного заработка, предоставление минимальной помощи малообеспеченным россиянам. Реабилитационная функция ориентирована на возвращение социального статуса слабозащищенных групп народонаселения, уравнивающего их с полновесными гражданами.

Иначе говоря, соцобеспечение – это комплекс отношений по распределению финансовых средств в случае утраты заработка, содержанию иждивенцев,

получении дохода ниже прожиточного минимума по объективным причинам, оказания им медпомощи и соцобслуживания [3].

С учетом вышеприведенной формулировки, концепция соцобеспечения включает все разнообразие пенсий, компенсаций, льготы, пособия, соцобслуживание, медпомощь и санаторно-курортное оздоровление отдельных слоев народонаселения. При этом соцобеспечение является составным элементом общегосударственной соцзащиты, включающей такие дополнительные гарантии, как охрану труда, окружающей среды, минимальной зарплаты, требующихся для нормального функционирования государства и жизнедеятельности его граждан.

Дифференциация отдельных видов и форм соцобеспечения осуществляется с учетом способов формирования источников финансирования, нормативного регулирования и особенностей реализации.

Возникновение конкретной сферы человеческих взаимоотношений влечет потребность в разработке специализированной правовой отрасли. Поэтому соцобеспечение, и как процесс и как социальный комплекс, включено в предмет рассмотрения права социального обеспечения.

С нашей точки зрения, право соцобеспечения – это правовая отрасль, состоящая из отдельных правовых институтов, регламентирующих соцподдержку нуждающихся в социальной помощи за счет государственного бюджета и целевых внебюджетных фондов [4].

Самостоятельными элементами предоставления вышеприведенной трактовки выступают:

- денежные выплаты в форме пенсий, пособий, компенсаций и пр.;
- оказание соцобслуживания лицам с ограниченными возможностями здоровья, семьям с детьми, пенсионерам и др.;
- отдельные мероприятия по реализации и защите законного права на обеспечение.

По нашему мнению, признаками российского соцобеспечения являются:

- централизованный характер федеральной и региональной помощи;
- взаимодействие обязательного и договорного предоставления;
- специфика возникновения и прекращения юридических фактов как оснований для оказания соцпомощи;
- бесспорное право получателей соцподдержки, поскольку государство, в лице уполномоченных организаций, выступает обязанным поставителем [5].

Участниками соответствующих правоотношений фигурируют: физические лица, как получатели (россияне, иностранцы, апатриды) и уполномоченные госорганы, с обязанной стороны.

Отсюда основополагающими принципами соцзащиты народонаселения законодательно закреплены:

1. Всеобщность, равная и возможность получения для каждого, вне зависимости от религиозных и политических убеждений, социального и имущественного статуса и т. п.;
2. Финансирование за счет бюджетных и внебюджетных средств;
3. Дифференцировка предоставления с учетом особенностей профессиональной деятельности получателя, оснований необеспеченности и др.;

4. Законодательные гарантии соцобеспечения не ниже уровня прожиточного минимума, установленного на территории конкретного субъекта Российской Федерации;

5. Вариативность отдельных разновидностей помощи.

Особенности финансирования определяют выбор способов соцобеспечения: соцстрахование, соцпомощь (поддержка) и соцобслуживание, реализуемые в форме пенсий, пособий, соцуслуг и компенсаций.

Ведомственная принадлежность источника финансирования дифференцирует соцобеспечение на:

- государственное (обязательное);
- за счет прямых ассигнований из федерального бюджета;
- государственную соцпомощь.

Так, основной задачей обязательного соцстрахования выступает защита работоспособных граждан от утраты заработка, в том числе и по форс-мажорным обстоятельствам. Для этого разработан целый комплекс разноплановых мероприятий по минимизации последствий таких событий, например, в случаях безработицы, производственной травмы (профзаболевания), беременности и т. п.

Основными нормативными актами в сфере обязательного соцстрахования являются Федеральный закон от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ [6] и Федеральный закон от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ [7].

Подлежат государственному соцстрахованию наемные работники, так называемые самозанятые, другие субъекты, уплачивающие соответствующие страховые взносы.

Концепция обязательного страхования состоит в препоручении обязательств при наступлении страхового случая (страхового риска) с работодателя на государство в следующих случаях:

- оплата оказанной медпомощи;
- пенсионные выплаты престарелым, лицам с ограниченными возможностями здоровья, при утрате кормильца;
- компенсация нетрудоспособности в связи с болезнью, профзаболеванием и трудовым увечьем;
- выплаты по беременности и родам;
- пособия на детей до полутора лет, безработице; при рождении ребенка; на курортную реабилитацию, погребение и др. [6].

Финансовое обеспечение соцрасходов предусмотрено из средств работодателей, госбюджета и дополнительных поступлений. Социальные перечисления сотрудникам силовых подразделений производятся за счет федеральных и региональных министерств.

С 1 января 2023 года в России действуют два государственных внебюджетных соцфонда, основным источником поступлений в которые выступает единый социалог:

- пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
- обязательного медицинского страхования.

Самостоятельным видом господдержки нуждающимся является реальная помощь в приобретении товаров жизненной необходимости за счет бюджетных средств субъектов РФ. Алгоритм оказания госпомощи закреплён в Федеральном законе от 17.07.1999 «О государственной социальной помощи» № 178-ФЗ [8].

По статье 3 указанного нормативного акта, ее целями является «... поддержание уровня жизни малоимущих, среднедушевой доход которых ниже величины прожиточного минимума». Объем соцпомощи не зависит от трудового стажа, страховых взносов и производится из федерального, региональных либо местных бюджетов [8].

Статья 12 анализируемого закона перечисляет формы предоставления:

- денежные (пособия, компенсации и др.);
- натуральные (продовольствие, древесина и уголь, одежда и обувь, лекарства и т. п.) [8].

И, наконец, заключительным способом соцподдержки выступает соцобслуживание, оказываемое компетентными органами в виде бытовых, психолого-педагогических, правовых услуг, социальной адаптации россиян, попавших в сложные жизненные обстоятельства.

Правовые аспекты соцобслуживания закреплены Федеральным законом от 02.08.1995 «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» № 122-ФЗ. Статья 3 названного документа в качестве основных перечисляет следующие принципы:

- адресность;
- доступность;
- добровольность;
- гуманность;
- конфиденциальность и др. [9].

Нуждающемуся самостоятельно или через своего представителя необходимо обратиться в соответствующий орган и подтвердить свое право на получение:

а) материальной помощи в виде денежных средств на приобретение продовольствия, гигиенических средств, топлива, других жизненно необходимых предметов, специального транспорта для реабилитации нуждающихся в постороннем уходе;

б) соцобслуживание граждан, утративших возможность к самообслуживанию по возрасту, физическому состоянию в виде бытовых, медицинских услуг и т. п.;

в) временный приют в специализированном соцучреждении – несовершеннолетним, утратившим родительское попечение, россиянам, попавшим в сложные жизненные обстоятельства, в том числе в ходе вооруженных конфликтов [10].

Заключение

Таким образом, основной задачей концептуальных преобразований соцобеспечения россиян является предоставление гарантированного качества и условий жизнедеятельности независимо от места проживания и работы. Приоритетами соцзащиты народонаселения выступают: защита от факторов, снижающих уровень жизни; предоставление гражданам прожиточного минимума; оказание реальной помощи тем, кто в силу сложившихся обстоятельств в этом

нуждается. Поставленные цели сложны и труднодостижимы, однако от полноты и темпа их предоставления зависит качество жизни наших соотечественников.

Источники

1. Конституция Российской Федерации. Принята Всенародным голосованием 12.12.1993 года. URL: <https://base.garant.ru/10103000/> (дата обращения: 16.12.2023).
2. Андреев В.С. Право социального обеспечения в СССР: учеб. для вузов. URL: <https://ru.tracker.org/forum/viewtopic.php?t=5481611> / (дата обращения: 16.12.2023).
3. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения: учеб. для вузов. URL: <https://urait.ru/bcode/532568/> (дата обращения: 17.12.2023).
4. Радонова А.В. Генезис и трансформация политики Российской Федерации в области социальной защиты: дис. ... д-ра полит. наук. – Казань, 2022. URL: https://kpfu.ru/dis_card?p_id=3324 / (дата обращения: 12.12.2023).
5. Радонова А.В. Генезис политики в сфере социальной защиты постсоветской России: монография. – Барнаул, 2023.
6. Федеральный закон № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года (с изм. от 10.07.2023). URL: <https://base.garant.ru/12112505/> (дата обращения: 17.12.2023).
7. Федеральный закон № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15.12.2001 года (с изм. от 10.07.2023). URL: <https://base.garant.ru/12125143/> (дата обращения: 17.12.2023).
8. Федеральный закон Российской Федерации № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» от 17.07.1999 года (с изм. от 24.07.2023). URL: <https://base.garant.ru/180687/> (дата обращения: 17.12.2023).
9. Федеральный закон № 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» от 02.08.1995 года (с изм. от 25.11.2013). URL: <https://base.garant.ru/58054997/> (дата обращения: 18.12.2023).
10. Радонова А.В. Показатели эффективности гарантий и компенсаций, как способ урегулирования процессов занятости народонаселения в современной России // Человек в экономико-правовом и политическом пространстве: сб. научных статей XXVII научно-практической конференции. – Барнаул, 2023. – С. 87-95.

References

1. The Constitution of the Russian Federation. Adopted by popular vote on 12.12.1993. URL: <https://base.garant.ru/10103000/> (date of access: 12.16.2023). (In Russ).
2. Andreev V.S. The law of social security in the USSR: textbook for universities. URL: <https://ru.tracker.org/forum/viewtopic.php?t=5481611> / (date of access: 12.16.2023). (In Russ).
3. Machulskaya E.E. Social security law: textbook for universities. URL: <https://urait.ru/bcode/532568/> (date of access: 17.12.2023). (In Russ).
4. Radonova A.V. Genesis and transformation of the policy of the Russian Federation in the field of social protection: dis. ...Dr. Polit. sciences'. Kazan, 2022. URL: https://kpfu.ru/dis_card?p_id=3324 / (date of access: 12.12.2023). (In Russ).
5. Radonova A.V. The genesis of social protection policy in post-Soviet Russia: monograph. Barnaul, 2023. (In Russ).
6. Federal Law № 125-FZ «On Compulsory Social Insurance against Industrial Accidents and occupational Diseases» dated 07.24.1998 (as amended from 07.10.2023). URL: <https://base.garant.ru/12112505/> (date of access: 17.12.2023). (In Russ).
7. Federal Law № 167-FZ «On Compulsory Pension Insurance in the Russian Federation» dated 12/15/2001 (as amended dated 07.10.2023). URL: <https://base.garant.ru/12125143/> (date of access: 12.17.2023). (In Russ).
8. Federal Law of the Russian Federation № 178-FZ «On State Social Assistance» dated 07.17.1999 (as amended from 07.24.2023) URL: <https://base.garant.ru/180687/> / (date of access: 17.12.2023). (In Russ).
9. Federal Law № 122-FZ «On Social Services for Elderly and Disabled Citizens» dated 08.02.1995 (with amendments. from 11.25.2013) URL: <https://base.garant.ru/58054997/> (date of access: 12.18.2023). (In Russ).

10. Radonova A.V. Indicators of the effectiveness of guarantees and compensations as a way to regulate the processes of population employment in modern Russia // Man in the economic, legal and political space: collection of scientific articles of the XXVII scientific and practical conference. Barnaul, 2023; 87-95. (In Russ).

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 16.12.2023; одобрена после рецензирования 10.07.2024; принята к публикации 15.07.2024.

The authors declare no conflicts of interests.

The article was submitted 16.12.2023; approved after reviewing 10.07.2024; accepted for publication 15.07.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 131-141
Labour and Social Relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 131-141

Научная статья

УДК: 339.9:347.463

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-131-141

SPECIFICITY AND ANALYSIS OF THE CURRENT TECHNOLOGY FOR CUSTOMS' CONTROL VALUE IN RELATION TO IMPORTED GOODS (ON THE EXAMPLE OF A STRUCTURAL DIVISION OF NOVOROSSIIYSK CUSTOMS)

Tatyana Viktorovna Golovan¹, Angelina Sergeevna Amosova²

¹State Maritime University named after Admiral F.F. Ushakov, Novorossiysk, Russian Federation

¹GolovanTatyanaV@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0001-7810-1395>

²amosova.angelinka@yandex.ru

Abstract. Control by customs authorities regarding the customs value of goods imported into the customs territory of the Eurasian Economic Union declared by the declarant is one of the important tools used by customs authorities to ensure replenishment of the country's federal budget. Since customs value is the basis for calculating customs duties, its unreliable determination is one of the most common violations on the part of the declarant when registering goods in order to evade payment of the full amount of customs duties due. The purpose of this study is to consider the features of the current algorithm for controlling the customs value of goods imported into the customs territory of the Eurasian Economic Union, and to identify shortcomings in this area. In addition, in the article the author analyzed the main indicators of the work of inspectors of structural divisions of customs authorities in adjusting customs values and provided the amounts of additionally accrued customs duties. In conclusion, the author draws conclusions based on the results of the study.

Key words: customs value, customs control, customs authorities, algorithm, adjustment, changes.

For citation: Golovan T.V., Amosova A.S. Specificity and analysis of the current technology for customs' control value in relation to imported goods (on the example of a structural division of Novorossiysk customs). Labour and Social Relations. 2024. Vol. 35. Issue 4. P. 131-141. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-35-4-131-141

Original article

СПЕЦИФИКА И АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ ТЕХНОЛОГИИ КОНТРОЛЯ ТАМОЖЕННОЙ СТОИМОСТИ В ОТНОШЕНИИ ВВОЗИМЫХ ТОВАРОВ (НА ПРИМЕРЕ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ НОВОРОССИЙСКОЙ ТАМОЖНИ)

Татьяна Викторовна Головань¹, Ангелина Сергеевна Амосова²

¹Государственный морской университет имени адмирала Ф.Ф. Ушакова, г. Новороссийск, Российская Федерация

¹GolovanTatyanaV@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0001-7810-1395>

²amosova.angelinka@yandex.ru

Аннотация. Контроль со стороны таможенных органов в отношении заявленной декларантом таможенной стоимости ввозимых товаров на таможенную территорию Евразийского экономического союза является одним из важных инструментов, применяемых таможенными органами по обеспечению пополнения федерального бюджета страны. Поскольку таможенная стоимость является базой для расчета таможенных платежей, ее недостоверное определение является одним из самых распространенных нарушений со стороны декларанта при оформлении товаров с целью уклонения от уплаты полной суммы причитающихся таможенных платежей. Цель данного исследования состоит в рассмотрении особенностей действующего алгоритма контроля таможенной стоимости товаров, ввозимых на таможенную территорию Евразийского экономического союза, и в выявлении недоработок в данной области. Кроме того, в статье автором проведен анализ основных показателей работы инспекторов структурных подразделений таможенных органов по корректировкам таможенной стоимости и приведены суммы, дополнительно начисленных таможенных платежей. В заключении автором сделаны выводы по результатам проведенного исследования.

Ключевые слова: таможенная стоимость, таможенный контроль, таможенные органы, алгоритм, корректировка, внесение изменений.

Для цитирования: Головань Т.В., Амосова А.С. Специфика и анализ действующей технологии контроля таможенной стоимости в отношении ввозимых товаров (на примере структурного подразделения Новороссийской таможни). Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 131-141. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-35-4-131-141

Introduction

Foreign trade in goods is one of the most important areas in any state, and it is carried out at market prices that reflect the cost of producing goods. At the same time, domestic producers supply their goods to the world market, where the world price of each product is formed, which consists of expenses and normal profits, as well as the ratio of supply and demand.

At the same time, each developed or developing country creates certain conditions on the territory of its country to ensure normal competition, taking into account the interests of both domestic and foreign producers. In addition, it is impossible not to take into account the tariff mechanisms established in the state in such a situation. The comparison of world market prices with the prices of national producers is carried out using the customs value, which in essence is the price of goods on the world market upon their arrival in the customs territory of the country.

Main text

It should be noted that the formation of the Eurasian Economic Union (EEU) customs legislation on determining the customs value of goods was based on international principles, methods and rules of customs valuation, regulated by Article VII of the General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) [1]. This made it possible to create a system of customs valuation of EEU goods, which fully complies with international regulations.

The EEU Customs Code [2] continues the norms of Article VII of the GATT on the application of methods for determining customs value, which is disclosed in detail in the Decision of the Board of the Eurasian Economic Commission (EEC) dated 16.10.2018 No. 160 (dated 08.15.2023) "On cases of filling in the declaration of customs value, approval of the forms of the declaration of customs value and the procedure for filling in the declaration of customs value" [3].

The provisions of Article VII of the GATT presuppose the evaluation of goods in terms of facilitating international trade. It is impossible not to mention the changes that have significantly changed the methodology for calculating and declaring the customs value of goods. Since the EEU continues its policy of reducing the time for customs operations when moving goods and vehicles across the customs border, this principle has also been applied to the customs value. Until July 1, 2019, the customs value was declared first in the declaration of customs value (CDV) in column 25 "A", only then from column 25 "A" CDV was duplicated in column 45 CD. After July 1, 2019, according to the EEC Decision No. 160 of 10.16.2018, the mandatory declaration of customs value in the CDV was canceled and the customs value is declared in the CDV only when goods are placed under customs procedures IM40 (release for domestic consumption) and IM53 (temporary import (admission)) in the following cases [3]:

- 1) if there is a relationship between the exporter and the importer;
- 2) when paying royalties;
- 3) in case of delayed determination of the customs value of goods;
- 4) when making changes (additions) to the CD;
- 5) at the request of the customs authority;
- 6) at the initiative of the declarant (it is worth noting that the declarant continues to declare the customs value in the CDV to date, since he understands that subsequently there is a high probability of entering the post of control, which is carried out within three years after the release of goods).

However, according to the provisions of the national regulatory legal regulation of customs value, paragraphs 3 and 4 of Article 23 of Federal Law No. 289-FZ dated 08/03/2018 (as amended on 02.26.2024) "On Customs Regulation in the Russian Federation" [4], the customs value is determined and declared by the declarant. At the

same time, the customs authority reserves the right to carry out customs control of the declared customs value for each specific transaction.

Under the control of customs value, it is necessary to understand the state mechanism aimed at protecting the country's economy from unfair competition of foreign goods [5, p. 31]. Let's consider the procedure for customs value control by customs authorities in more detail (figure 1). Moreover, it is worth noting that customs value control is not applied when declaring goods under the following customs procedures [3, 6]: customs transit; customs warehouse; destruction; refusal in favor of the state; special customs procedure.

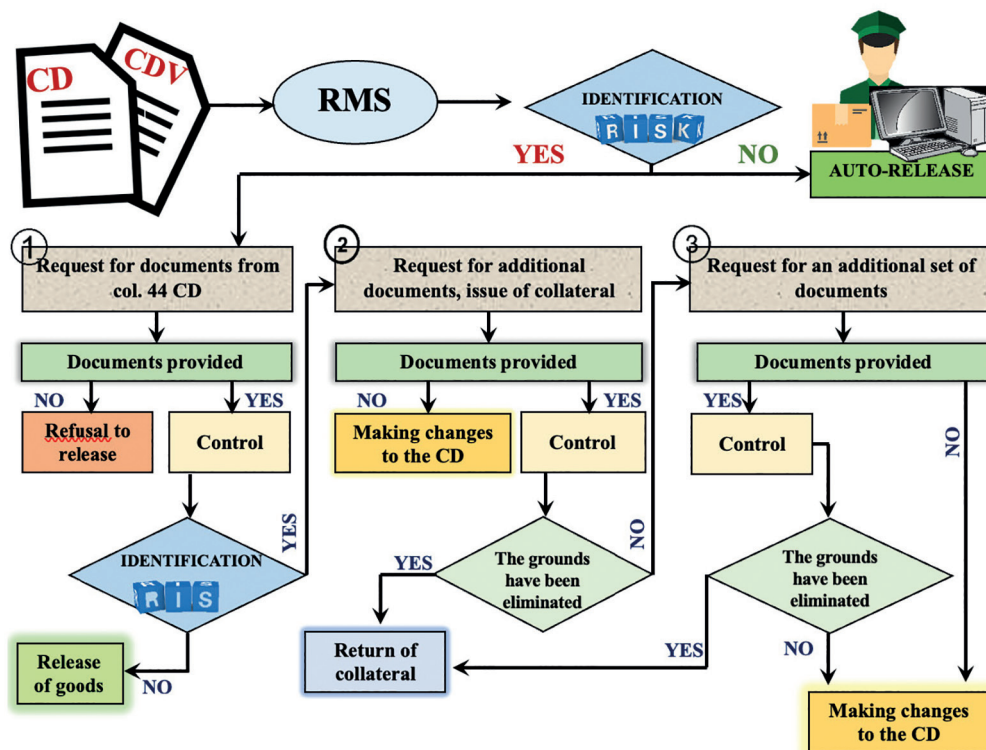


Figure 1. Algorithm for controlling the customs value of imported goods into the customs territory of the EEU (compiled by the author on the basis of [6])

As can be seen from the figure presented, when submitting the customs declaration (CD), the risk management system (RMS) begins to work and if the risk is not identified, then the goods are automatically released according to the declared customs procedure. If the risk was identified by the columns related to the customs value, the customs inspector requests documents and information from column 44 of the CD, on the basis of which he filled out the CD. Columns related to the customs value:

- 1) column 12 "Total customs value";
- 2) column 20 «Terms of delivery»;

- 3) column 22 «Currency and total amount of the account»;
- 4) column 23 «Currency exchange rate»;
- 5) column 33 «Product code»;
- 6) column 38 «Net weight (kg)»;
- 7) column 42 «Product price»;
- 8) column 45 «Customs value»;
- 9) column 46 «Statistical cost»;
- 10) column 47 «Calculation of payments».

It is important to note that after the first request of the customs inspector, the declarant is given 4 hours to provide the requested documents in column 44 of the CD: in case of their failure, the customs authority refuses to issue the CD, if the documents are submitted, the customs inspector checks the submitted documents, and also determines signs of unreliability of the declared information about the customs value of goods. Such signs are listed in paragraph 5 of the Decision of the EEC Board dated 03/27/2018 No. 42 (dated 11.01.2022) "On the specifics of customs control of the customs value of goods imported into the customs territory of the EEU" [6]. In practice, the following can also be attributed to the signs of an unreliable declaration:

- the absence of a note in the bill of lading on the payment of freight (when transporting cargo by sea);
- incomplete details of the exporter in commercial documents, for example, in the invoice (there are no bank details where funds should be transferred);
- the lack of complete information about the product in the specification (grade, caliber, etc.);
- the difference in net and gross weight is 10% or more.

If risks are not identified during the verification of documents, the goods will be released, and if the customs inspector has doubts about the correctness of determining the customs value declared by the declarant, the Decision of the EEC Board dated 03.27.2018 No. 42 prescribes the right to request an additional set of documents that would eliminate such doubts [6]. An approximate list of documents that the inspector may request from the declarant in this case is given in paragraph 8 of the Decision of the EEC Board dated 03.27.2018 No. 42 [6].

However, it is important to note that such a list of documents is not exhaustive: the request of the customs inspector to confirm the customs value is formed taking into account the circumstances and conditions of each specific foreign trade transaction, taking into account the determination of which information declared by the declarant raises doubts with the customs authority, and therefore requires clarification or confirmation and which documents are necessary for this imagine. Upon additional request, the declarant is given 60 calendar days to collect documents and information, verification of such documents or information is completed by the customs authority no later than 30 calendar days from the date of submission of the requested documents or information.

It should be noted that at the same time as the requested documents or information, the declarant may submit other documents in order to confirm the reliability and completeness of the information stated in the CD, including those related to the customs value [7, p. 84].

As an explanation of the reasons why the documents or information requested by the customs authority from the declarant during the control of the customs value of goods cannot be presented or are missing, the documents or information submitted by the declarant, including written explanations confirming that either the requested document does not exist in principle or is not used in a specific transaction, are considered either the counterparty refused to provide the declarant with such a document or ignored such a request altogether.

As follows from the above, the second request is quite lengthy, and it does not seem reasonable for both business and the state represented by customs authorities to delay the goods for such a period of time. In this regard, the customs authorities provide for the conditional release of goods secured by payment of customs duties in accordance with the provisions of Article 121 of the EEU Customs Code [2]. At the same time, the customs authority sends the declarant a document "Calculation of the amount of enforcement of the obligation to pay customs duties, taxes, special, anti-dumping and countervailing duties" (except in cases defined by Article 121 of the EEU Customs Code, when such calculation is not required, for example, if the declarant of goods is an authorized economic operator, etc.) [2]. The form of such a document and the procedure for filling it out is determined by the Decision of the EEC Board dated 04.09.2017 No. 112 (dated 05.21.2019) [8], the structure and format of such a calculation in the form of an electronic document is determined by the Decision of the EEC Board dated 09.12.2017 No. 117 (dated 12.19.2017) [9].

The customs inspector of the Customs Value Control Department (CVCD) fills in this document and can use:

1) information on the value of goods of the same class or type available to the customs authority (including in the databases of customs authorities, for example, in the Monitoring-Analysis software package, which contains all information on declared goods since 2005);

2) the customs value of the assessed goods without taking into account the claimed deductions, discounts, if the customs authority has doubts about their validity;

3) the customs value of the assessed goods, taking into account the possible amount of additional charges to the price actually paid or payable, if the customs authority has doubts about the validity of the claimed additional charges.

For conditional release of goods under security, the declarant provides documents confirming payment of funds to the customs authority, which in turn issues the declarant a customs receipt for receipt of funds. In case of failure to provide security for the payment of customs duties and taxes before the expiration of the period for the release of goods, the customs authority refuses to release the goods. If the declarant does not submit the requested documents after 60 calendar days, the customs authority will make changes (additions) to the CD based on the information available to it on homogeneous or identical goods using the KPS Monitoring-Analysis database. At the same time, it is important to note that the relevant information in this case on the customs value of a homogeneous or identical product will be the one that is no more than 90 days after the release of the CD.

If the customs inspector is convinced of the correctness of the customs value declared by the declarant, the amount of security will be returned to the declarant's account, and the goods will be released [6].

At the legislative level, the customs inspector has the opportunity to make a third request for an additional set of documents, if the inspector still has doubts about determining and calculating the customs value. And in this case, the declarant has 10 calendar days to provide the requested documents to prove the correctness of the declared customs value. If the inspector's doubts are eliminated and the customs value is proved, the amount of security for the payment of customs duties and taxes is returned to the declarant's account. Otherwise, the customs inspector makes changes (additions) to the CD.

Making changes (additions) to the CD is the process of adjusting the customs value of goods based on the information received either by the customs authority itself or by the declarant. Amendments (additions) to the CD by decision of the customs authority can be carried out both before and after the release of goods during the entire period of the goods being under customs control (i.e. within 3 years from the date of release of the CD). At the same time, at the stage before the release of goods, such a decision is formalized by a requirement to make changes (additions) to the CD, at the stage after the release of goods – by a decision to make changes (additions) to the CD.

The decision to amend and (or) addenda to the information specified in the CD is drawn up in accordance with the Decision of the EEC Board dated 10.12.2013 No. 289 (dated 10.27.2020). Such a decision must contain a justification for the decision, including information about which documents and information are unreliable, invalid or they do not confirm the information about the customs value of the goods declared during the declaration.

Making changes (additions) to the CD can be both conditional and final. If the declarant agrees with the calculation of the CVCD inspector for the recalculation of customs payments due to the changed customs value, then the declarant must issue a letter of consent in any form, and the amount of security (additional customs payments) is immediately written off to the federal budget [6]. At the same time, the declarant is subsequently deprived of the right to challenge the adjustment of the customs value in court. These actions describe the final changes (additions) to the CD.

If, however, the customs authority represented by the CVCD inspector, after checking and examining all aspects of the foreign trade transaction, still does not agree or doubts the authenticity of the declared customs value by the declarant, then conditional amendments (additions) to the CD are made. In this case, the OCTS inspector, in addition to recalculating the customs value and calculating how much the declarant needs to pay to ensure payment of customs duties, he also counts penalties for deferring customs payments. However, unlike the final amendments (additions) to the CD, with conditional, the declarant has the opportunity to challenge the decision of the customs authority both in higher authorities and in court.

The decision to make amendments (additions) to the CD is made by an official of the customs authority that conducted the additional inspection, taking into account the information received during the additional inspection from the declarant and independently. The decision taken by the customs authority to make amendments (additions) to the CD must contain a justification and a deadline for its execution [6].

If the declarant does not agree with the decision of the customs authority to make changes (additions) to the CD, the official corrects the CD. The official fills out the CDV-2, the goods declaration correction form (DCF) in accordance with the established procedure and sends copies of them to the declarant [6]. If the declarant agrees with this decision, the declarant draws up a DCF, where all changes are made. Also, the CDV is provided to the customs authority, calculated according to the method recommended by the customs authority (CDV-2). In case of refusal of the customs authority to accept the declared customs value, the declarant has the right to try to prove his case in an Arbitration court, while the goods will not be detained and can be sold at the discretion of the participant in foreign economic activity.

Inspectors of CVCD, implementing the established algorithm for controlling the customs value of goods, are obliged to check the availability of all components of the customs value according to the terms of delivery of goods under a foreign trade contract within a certain time frame, and prevent violations of the customs legislation of the EEU, which confirms the relevance of the chosen topic. Thus, according to the Novorossiysk customs in 2023, 17,828 DCF were issued for a total amount of 1861.88 million rubles. The average amount of one DCF was about 104.44 thousand rubles. In 2022, 22512 DCF were issued for a total amount of 1716 million rubles, the average amount of one DCF was about 76.23 thousand rubles. In 2021, 23426 DCF were issued for a total amount of 1864.27 million rubles. Thus, the number of adjustments decreased, but the profitability increased significantly, which is confirmed by the data in table 1.

Table 1. Dynamics of the issued CVCD of the Novorossiysk Customs and the amounts of additional customs payments for 2021-2023

Indicators	The analyzed period		
	2021 year	2022 year	2023 year
The number of DCF, pcs.	23426	22512	17828
The amount of additional accrued customs payments, million rubles.	1864,27	1716	1861,88

Based on the data presented in table 1, it can be concluded that the current algorithm for controlling customs value has been practically perfected, since the number of issued adjustments to the customs value is decreasing, and the amount of additional accrued funds to the federal budget is increasing. However, the author shares the opinion of the majority of the CVCD customs inspectors that there is a flaw in the current system of control of the customs value of goods. The problem is as follows: as follows from the technology considered in figure 1, the declarant is given a certain number of days at the legislative level to collect and provide documents and information confirming the authenticity of the customs value declared by him, at the request of the CVCD inspector. However, often when considering cases of challenging decisions of customs authorities on amendments (additions) to the customs Code regarding the customs value of goods, the declarant provides new evidence to the court to confirm the declared customs value, but he did not provide such evidence to

customs inspectors. At the time of the decision by the customs authority to adjust the customs value, he did not have such information, since the declarant did not provide them to the customs authority [10, p. 84].

The identified problematic aspect, which often arises when adjusting the customs value, must be regulated at the legislative level: include a separate article in the Decision of the EEC Board dated 03.27.2018 No. 42 (dated 11.01.2022) «On the specifics of customs control of the customs value of goods imported into the customs territory of the EEU» reservations as follows: «during administrative proceedings in court challenging the adjustment of the customs value, the declarant should not submit new documents and information proving the declared customs value to the court, if such evidence was previously provided to the customs authority the declarant did not provide (except if the declarant filed a petition for the presentation of new evidence, at the same time, having provided a justification for not being able to submit them to the customs authority for reasons beyond its control).»

Conclusion

The conducted research allows us to conclude that the problems of the current customs value control system does not lose its relevance. It must be said that starting in 2019, there has been a positive trend in the control of customs value, which is expressed in fairly large amounts additionally accrued to the federal budget during adjustments to the CD. However, the study also revealed the presence of imperfections in the implementation of the current system of control of the customs value of goods imported into the customs territory of the EEU. The recommended actions proposed in the scientific study will improve the efficiency of customs authorities in terms of controlling the customs value of goods imported into the customs territory of the EEU, and as a result, will ensure the economic security of the state and protect against unfair competition.

References

1. The General Agreement on Tariffs and Trade (GATT 1947) / [Electron. resource] // Electronic fund of legal and regulatory documents. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1901981> (accessed 15.07.2024) (In Russ.)
2. The Customs Code of the Eurasian Economic Union (as amended on 05.29.2019, with amendments. dated 03.18.2023) (Appendix No. 1 to the Treaty on the EEU Customs Code) / [Electron. resource] // Consultant Plus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_215315/a7ef95db1bce57ef86e72f28a8b8ea82267600fc/ (accessed 15.07.2024) (In Russ.)
3. Decision of the EEC Board dated 10.16.2018 No. 160 (dated 08.15.2023) "On cases of filling in the declaration of customs value, approval of the forms of the declaration of customs value and the procedure for filling in the declaration of customs value" / [Electron. resource] // Consultant Plus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_309367/ (accessed 15.07.2024) (In Russ.)
4. Federal Law No. 289-FZ dated 08.03.2018 (as amended on 02.26.2024) "On Customs Regulation in the Russian Federation" / [Electron. resource] // Consultant Plus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304093/ (accessed 15.07.2024) (In Russ.)
5. Agapova A.V. Problems of customs authorities arising during the control of the customs value of goods // Economy. Right. Innovation. – 2019. – No. 3. – P. 30-35. (In Russ.)
6. Decision of the EEC Board dated 03.27.2018 No. 42 (dated 01.11.2022) "On the specifics of customs control of the customs value of goods imported into the customs territory of the EAEU" / [Electron. resource] // Consultant Plus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_294628/ (accessed 15.07.2024) (In Russ.)

7. Lipatova N.G., Gladkov A.R. Methodological approach to the study of the market price of goods for the purposes of customs value control // Bulletin of the Russian Customs Academy. – 2019. – No. 3. – P. 80-86. (In Russ.)

8. Decision of the EEC Board dated 04.09.2017 No. 112 (dated 05.21.2019) “On calculating the amount of security for the performance of duties on payment of customs duties, taxes, special, anti-dumping, countervailing duties” (together with “The procedure for completing the calculation of the amount of security for the performance of duties on payment of customs duties, taxes, special, anti-dumping, countervailing duties”) / [Electron. resource] // Consultant Plus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_256561/ (accessed 15.07.2024) (In Russ.)

9. Decision of the EEC Board dated 09.12.2017 No. 117 (dated 12.19.2017) “On the structure and format of calculating the amount of security for the payment of customs duties, taxes, special, anti-dumping, countervailing duties” / [Electron. resource] // Consultant Plus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_277864/ (accessed 15.07.2024) (In Russ.)

10. Rumyantseva M.O. Problematic aspects of evidence in cases of challenging decisions of customs authorities on the adjustment of customs value // Bulletin of the Russian Customs Academy. – 2021. – No. 2. – P. 81-86. (In Russ.)

Источники

1. Генеральное соглашение по тарифам и торговле (ГАТТ 1947) / [Электрон. ресурс] // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1901981> (дата обращения 23.05.2024 г.)

2. Таможенный кодекс Евразийского экономического союза (ред. от 29.05.2019 г.) / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_215315/ (дата обращения 23.05.2024 г.)

3. Решение Коллегии ЕЭК от 16.10.2018 г. № 160 (ред. от 15.08.2023 г.) «О случаях заполнения декларации таможенной стоимости, утверждении форм декларации таможенной стоимости и порядка заполнения декларации таможенной стоимости» / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_309367/ (дата обращения 23.05.2024 г.)

4. Федеральный закон от 03.08.2018 г. (ред. от 26.02.2024 г.) № 289-ФЗ «О таможенном регулировании в Российской Федерации» / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304093/ (дата обращения 23.05.2024 г.)

5. Агапова А.В. Проблемы таможенных органов, возникающие при контроле таможенной стоимости товаров // Экономика. Право. Инновации. – 2019. – № 3. – С. 30–35.

6. Решение Коллегии ЕЭК от 27.03.2018 г. № 42 (ред. от 11.01.2022 г.) «Об особенностях проведения таможенного контроля таможенной стоимости товаров, ввозимых на таможенную территорию ЕАЭС» / [Электрон. ресурс] // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_294628/ (дата обращения 23.05.2024 г.)

7. Липатова Н.Г., Gladkov A.P. Методический подход к исследованию рыночной цены товара для целей контроля таможенной стоимости // Вестник Российской таможенной академии. – 2019. – № 3. – С. 80–86.

8. Решение Коллегии ЕЭК от 04.09.2017 г. № 112 (ред. от 21.05.2019 г.) «О расчете размера обеспечения исполнения обязанности по уплате таможенных пошлин, налогов, специальных, антидемпинговых, компенсационных пошлин» (вместе с «

Вклад авторов: авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 17.07.2024 г.; одобрена после рецензирования 20.07.2024 г.; принята к публикации 20.07.2024 г.

The article was submitted 17.07.2024; approved after reviewing 20.07.2024; accepted for publication 20.07.2024.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35, № 4. С. 142-151
Labour and Social Relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P 142-151

Научная статья

УДК: 338

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-142-151

АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ РЕШЕНИЙ В ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Андрей Викторович Старшинин¹, Вадим Эдуардович Андрусов²

¹Департамент здравоохранения города Москвы, г. Москва, Российская Федерация

²ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», г. Москва, Российская Федерация

¹StarshininAV@mos.ru, <https://orcid.org/0009-0000-1685-9379>

²vadim_andrusov@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0779-1469>

Аннотация. Принципы принятия решений о размещении организаций социальной сферы (на примере медицинских организаций), могут быть разделены на два направления: достижение целей органов власти всех степеней по устойчивому и комплексному развитию территории субъекта Российской Федерации; многосекторальные вопросы оказания первичной медико-санитарной помощи (ПМСП), берущие начало с Алма-Атинской декларации 1978 года, требующие координации сферы здравоохранения с иными сферами. Руководящие нормативы содержат параметры, пригодные для принятия решений по комплексу факторов, определяющих размещение медицинской организации в конкретном географическом месте. Учёт всех факторов территориального планирования социальной сферы трудоёмкая задача, трудно решаемая традиционными методами оптимизации и прогнозирования. С учетом современных возможностей программного обеспечения многофакторное планирование может быть реализовано средствами искусственного интеллекта, ана-

лизирующего разнообразные данные. Использование систем искусственного интеллекта для поддержки принятия управленческих решений при территориальном планировании сети медицинских организаций не рассматривается исследователями в явном виде. Мы полагаем, технологические, правовые препятствия использования систем искусственного интеллекта для поддержки принятия управленческих решений при планировании сети организаций социальной сферы отсутствуют.

Ключевые слова: медицинская помощь; законодательство; цифровое здравоохранение; первичная медико-санитарная помощь, территориальное планирование.

Для цитирования: Старшинин А.В., Андрусов В.Э. Аспекты применения современных решений в территориальном планировании организаций социальной сферы. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 142-151. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-35-4-142-151

Scientific article

ASPECTS OF APPLICATION OF MODERN SOLUTIONS IN TERRITORIAL PLANNING OF SOCIAL SPHERE ORGANIZATIONS

Andrey V. Starshinin¹, Vadim E. Andrusov²

¹Moscow Healthcare Department, Moscow, Russian Federation

²State Budgetary Institution «Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department», Moscow, Russian Federation

¹StarshininAV@mos.ru, <https://orcid.org/0009-0000-1685-9379>

²vadim_andrusov@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0779-1469>

Abstract. The principles of decision-making on the location of social sector organizations (using the example of medical organizations) can be divided into two areas: achieving the goals of government bodies of all levels for the sustainable and integrated development of the territory of a constituent entity of the Russian Federation; and multisectoral issues of primary health care (PHC), originating from the 1978 Alma-Ata Declaration, requiring coordination of the health sector with other areas. The guidelines contain parameters suitable for making decisions on a set of factors that determine the location of a medical organization in a specific geographic location. Taking into account all factors of territorial planning of the social sphere is a labor-intensive task, which is difficult to solve with traditional methods of optimization and forecasting. Given modern software capabilities, multifactor planning can be implemented using artificial intelligence that analyzes a variety of data. The use of artificial intelligence systems to support management decisions in territorial planning of a network of medical organizations is not explicitly considered by researchers. We believe that there are no technological or legal obstacles to the use of artificial intelligence systems to support management decision-making when planning a network of social organizations.

Keywords: health care, legislation, digital health, primary healthcare, spatial planning.

For citation: Starshinin A.V., Andrusov V.E. Aspects of Application of Modern Solutions in Territorial Planning of Social Sphere Organizations. Labor and Social Relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 142-151. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-35-4-142-151

Введение

В работе рассматриваются несколько аспектов того, какие принципы, применительно к Российской Федерации, могут использоваться на территории муниципального образования, более крупного региона, при принятии решений о размещении организаций социальной сферы (на примере медицинских организаций), чтобы обеспечить достижение поставленных перед социальной сферой целей.

Есть, как минимум, два важных определяющих направления, содержание которых состоит в следующем.

1. В Российской Федерации законодательно установлена цель, на которую ориентируются органы власти всех уровней (федеральные, субъектов Российской Федерации, муниципальных) – создание, в интересах жителей, условий для обеспечения устойчивого и комплексного социально-экономического развития в пределах территории субъекта Российской Федерации¹.

Для достижения поставленной цели во всех регионах проводится единая государственная политика в сферах: финансов, науки, образования, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта, социального обеспечения, безопасности дорожного движения, экологии.

Достижение органами власти поставленной цели соответствующим образом контролируется².

2. Многосекторальные вопросы, связанные с оказанием первичной медико-санитарной помощи (ПМСП), берущие начало с Алма-Атинской декларации 1978 года [1] требуют координации сферы здравоохранения со сферами образования, жилищного строительства, предоставления услуг связи.

¹ Ст. 2 Федерального закона от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации». - 2021. - <http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpa s=cd000000&a3=102000505&a3type=1&a3value=&a6=&a6type=&a6value=&a15=&a15type=&a15value=&a7type=1&a7from=&a7to=&a7date=21.12.2021&a8=414-%D4%C7&a8type=2&a1=&a0=&a16=&a16type=1&a16value=&a17=&a17type=1&a17value=&a4=&a4type=1&a4value=&a23=&a23type=1&a23value=&textpres=&sort=7&x=32&y=12> (дата обращения: 17.06.2024).

² Указ Президента Российской Федерации от 04.02.2021 № 68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации». - 2021. - URL:

Руководящие нормативы Минздрава России^{3,4,5,6}, Роспотребнадзора⁷, а также нормативные правовые акты, принятые в соответствии с Градостроительным кодексом Российской Федерации⁸, содержат некоторые параметры, пригодные для принятия решений по комплексу факторов, воздействующих на необходимость/возможность размещения медицинской организации в конкретном географическом месте.

Цель работы – описать существующие возможности применения современных решений для планирования инфраструктуры здравоохранения на муниципальном и региональном уровнях по общедоступным нормативным правовым актам, публикациям, имеющим полные бесплатные тексты в Российском индексе научного цитирования⁹, на портале PubMed¹⁰.

Основная часть

1. Вопросы достижения цели деятельности публичной власти в Российской Федерации.

В Российской Федерации полномочия органов государственной власти субъекта Российской Федерации установлены федеральным законом и, применительно

³ Приказ Минздрава России от 20.04.2018 № 182 «Об утверждении методических рекомендаций о применении нормативов и норм ресурсной обеспеченности населения в сфере здравоохранения». - 2018. - URL: <https://docs7.online-sps.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=297122&cacheid=913C9AD92FEC96071AFF2EE56B23AFB8&mode=splus&rnd=76f2Fw#lla48GUshoeJa3l62> (дата обращения: 19.06.2024). - Текст доступен зарегистрированным пользователям.

⁴ Приказ Минздрава России от 27.02.2016 № 132н «О Требованиях к размещению медицинских организаций государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения исходя из потребностей населения». - 2016. - URL: <https://docs7.online-sps.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=195807&rnd=eZfxYA#ruL28GUQFyY2RG3v1> (дата обращения: 19.06.2024). - Текст доступен зарегистрированным пользователям.

⁵ Приказ Минздравсоцразвития России от 15.05.2012 № 543н «Об утверждении Положения об организации оказания первичной медико-санитарной помощи взрослому населению». - 2012. - URL: <https://docs7.online-sps.ru/cgi/online.cgi?req=doc&ts=FHX7fITCoUDbRaAl4&cacheid=D89F728210FB2DC612A4874C4532AF3E&mode=splus&rnd=feL9LA&base=LAW&n=358683#5OpOfITIKNJpVrkY1> (дата обращения: 01.08.2023). - Текст доступен зарегистрированным пользователям.

⁶ Приказ Минздрава России от 07.03.2018 № 92н «Об утверждении Положения об организации оказания первичной медико-санитарной помощи детям». - 2018. - URL:

к планированию сети организаций социальной сферы, затрагивают вопросы «общественного транспорта; среднего профессионального образования; медицинской помощи; социальной поддержки, социального обслуживания, социальной защиты; занятости населения, в том числе вопросы обучения граждан в местности, удаленной от мест жительства; деятельности многофункциональных центров государственных и муниципальных услуг; организации применения информационных технологий при осуществлении полномочий субъектов Российской Федерации»¹¹.

Представляется важным, что стратегическое планирование, территориальное планирование, градостроительное зонирование, утверждение региональных нормативов градостроительного проектирования также отнесено к вопросам субъектов Российской Федерации.

Достижение поставленных целей контролируется¹² на уровне оценки эффективности деятельности высших должностных лиц субъектов Российской Федерации и деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации.

Применительно к эффективности планирования сети организаций социальной сферы, в том числе сети медицинских организаций, представляются важными интегральные показатели:

- доверие к власти (доверие к Президенту Российской Федерации, высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации, уровень которого определяется в том числе посредством оценки общественного мнения в отношении достижения в субъектах Российской Федерации национальных целей развития Российской Федерации);

- качество городской среды;

- «Цифровая зрелость» органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций в сфере здравоохранения, образования, городского хозяйства и строительства, общественного транспорта, подразумевающая использование ими отечественных информационно-технологических решений.

2. Основной принцип ПМСП, берущий начало с Алма-Атинской декларации 1978 года [1], состоит в том, что ПМСП объявлена основным инструментом достижения продуктивного социального, экономического образа жизни и составной частью развития социальной справедливости.

Система ПМСП, таким образом, должна координироваться с иными применимыми секторами на национальном и региональном уровне: образованием, жилищным строительством, средствами связи.

¹¹ Статья 44 Федерального закона от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации». - 2021. - URL: <http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&a3=102000505&a3type=1&a3value=&a6=&a6type=&a6value=&a15=&a15type=&a15value=&a7type=1&a7from=&a7to=&a7date=21.12.2021&a8=414-%D4%C7&a8type=2&a1=&a0=&a16=&a16type=1&a16value=&a17=&a17type=1&a17value=&a4=&a4type=1&a4value=&a23=&a23type=1&a23value=&textpres=&sort=7&x=32&y=12> (дата обращения: 17.06.2024).

¹² Указ Президента Российской Федерации от 04.02.2021 № 68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов

Действующие нормативы Минздрава России^{13,14} установили основные параметры, применимые к территориальному планированию первичной медико-санитарной помощи (планированию сети медицинских организаций) в части требуемой численности медицинского персонала^{15,16}, мощности медицинских организаций (количество посещений амбулаторных организаций, количество коек в стационарных организациях), максимального времени, которое может затратить пациент для передвижения от места жительства до медицинской организации пешком или времени доезда медицинских работников до места расположения пациента в неотложной или экстренной ситуации¹⁷.

Санитарные правила, утвержденные Роспотребнадзором¹⁸, детализируют аспекты территориальных и планировочных решений медицинских организаций с учётом исключения рисков, регулируемых санитарным законодательством¹⁹.

В части градостроительства, как сферы, в которой по факту интегрируются все параметры, определяющие как планирование сети медицинских организаций, так и иные вопросы социального развития территорий, Градостроитель-

¹³ Приказ Минздрава России от 20.04.2018 № 182 «Об утверждении методических рекомендаций о применении нормативов и норм ресурсной обеспеченности населения в сфере здравоохранения». - 2018. - URL: <https://docs7.online-sps.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=297122&cacheid=913C9AD92FEC96071AFF2EE56B23AFB8&mode=splus&rnd=76f2Fw#la48GUshoeJa3l62> (дата обращения: 19.06.2024). - Текст доступен зарегистрированным пользователям.

¹⁴ Приказ Минздрава России от 27.02.2016 № 132н «О Требованиях к размещению медицинских организаций государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения исходя из потребностей населения». - 2016. - URL: <https://docs7.online-sps.ru/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=195807&rnd=eZfxYA#rul28GUQFyY2RG3v1> (дата обращения: 19.06.2024). - Текст доступен зарегистрированным пользователям.

¹⁵ Приказ Минздравсоцразвития России от 15.05.2012 № 543н «Об утверждении Положения об организации оказания первичной медико-санитарной помощи взрослому населению». - 2012. - URL: <https://docs7.online-sps.ru/cgi/online.cgi?req=doc&ts=FHX7fITCoUdBaAl4&cacheid=D89F728210FB2DC612A4874C4532AF3E&mode=splus&rnd=feL9LA&base=LAW&n=358683#5OpOfiTiKJNPVrkY1> (дата обращения: 01.08.2023). - Текст доступен зарегистрированным пользователям.

¹⁶ Приказ Минздрава России от 07.03.2018 № 92н «Об утверждении Положения об организации оказания первичной медико-санитарной помощи детям». - 2018. - URL:

ным кодексом Российской Федерации²⁰ в основном переданы на региональный уровень [2] и состоят в планировании комплексного развития социальной инфраструктуры территорий.

Текущее месторасположение медицинских организаций в какой-то мере определяется нормами градостроительного проектирования времен Советского Союза, создающего, в том числе системе здравоохранения, определенные проблемы [2].

Одним из вариантов регионального градостроительного решения по конкретной проблеме вовлечения населения в оказание первичной медико-санитарной помощи будет опыт города Москвы по организации «Павильонов здоровья», которые решили поставленную задачу привлечения к медицинскому обследованию не больных, а здоровых пациентов [3].

При принятии решения о начале реализации программы для достижения цели проекта, сформулированной как «ранняя профилактика хронических неинфекционных заболеваний, формирование здорового образа жизни, повышение благополучия жителей Москвы»²¹ были учтены аспекты взаимодействия системы здравоохранения, строительства, информационных технологий [4].

Учёт всех факторов территориального планирования организаций социальной сферы для создания благоприятных условий жизни, сохранения здоровья – трудоёмкая задача, трудно решаемая традиционными методами оптимизации и прогнозирования [5]. Например, город Москва достиг такого масштаба объектов управления, для которого системы предыдущего поколения не могли быть предназначены и нет иного способа обеспечить стабильное развитие в условиях реальных неопределенностей, кроме как применение интеллектуальных систем, серьезно повышающих качество жизни и городского управления [6]. В этой связи важны современные принципы принятия решений в экономической и социальной системах. Например, комплексные вопросы удобства для жителей сфер городской жизни [7], вопросы повышения эффективности государственных расходов, построение централизованного, сквозного и прозрачного управления городом нашли решение в концепции Москва «Умный город – 2030», сформированной в 2018 году, в которой интеллектуальные системы в сфере здравоохранения заняли одно из важных мест [8].

В целом, интеллектуальные системы рассматриваются как способ улучшить оказание медицинской помощи за счет автоматизации рутинных задач и генерации соответствующей информации и высвобождения значительного количества времени для врачей, снижения административной нагрузки на поставщиков медицинских услуг [9].

²⁰ Градостроительный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 № 190-ФЗ. - 2004. - URL: <http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&a3=102000486&a3type=1&a3value=%CA%E4%E5%EA%F1&a6=&a6type=&a6value=&a15=&a15type=&a15value=&a7type=1&a7from=&a7to=&a7date=29.12.2004&a8=190-%D4%C7&a8type=2&a1=&a0=&a16=&a16type=1&a16value=&a17=&a17type=1&a17value=&a4=&a4type=1&a4value=&a23=&a23type=1&a23value=&textpres=&sort=7&x=63&y=10> (дата обращения: 21.03.2024).

Представляется важным, что использование систем на основе искусственного интеллекта для целей поддержки принятия управленческих решений при территориальном планировании сети медицинских организаций не рассматривается исследователями в явном виде.

Однако любое территориальное планирование предполагает сложные многофакторные расчеты, учитывающие факторы, рассмотренные в предыдущих разделах настоящей работы. С учетом современных возможностей программного обеспечения многофакторное планирование может быть реализовано средствами искусственного интеллекта, анализирующего разнообразные данные. Кроме того, может быть применено программное обеспечение, не относящееся к интеллектуальным системам, но эффективно решающее частные задачи.

Например, геоинформационные и навигационные средства, способные решать задачи поиска кратчайших транспортных путей между объектами (алгоритмы поиска кратчайшего пути в графе), что важно для определения транспортной доступности медицинских организаций.

На основе программного обеспечения компании ESRI (Environmental Systems Research Institute) (США) построена, например, геоинформационная система Департамента здравоохранения и ухода за престарелыми Австралии [10], предоставляющая разнообразную информацию для принятия решений на основе данных, в том числе классификацию территорий по признакам географической удаленности и размера (численности) поселений на основе так называемой Модифицированной модели Монаша [11].

Системы Geobuilder WorkStation²² и Geobuilder Netserver²³ применяются при реализации концепции Единого геоинформационного пространства города Москвы (ЕГИП)²⁴ для решения задач развития территорий и территориального планирования.

Геоинформационно-аналитическая платформа «RUMAP-GIS»²⁵ решает задачи территориального планирования, в том числе построения зон доступности с учетом передвижения на общественном, личном транспорте, пешком, подсчета населения на заданной территории, отображения наборов данных пользователя на географической карте. На базе платформы построено специальное программное обеспечение «Картографические данные города Москвы и Московской области», «Набор координат объектов города Москвы».

Заключение

Как мы полагаем, технологические или правовые препятствия использования систем на основе искусственного интеллекта для поддержки принятия управленческих решений при планировании сети организаций социальной сферы отсутствуют.

²² <https://geobuilder.ru/produkty/nastolnye-gis/>

²³ <https://geobuilder.ru/produkty/serveynyie-gis/>

²⁴ Распоряжение Правительства Москвы от 20.03.2012 № 120-ПП «Об интегрированной автоматизированной информационной системе «Единое геоинформационное пространство города Москвы». - 2012. - URL: <https://docs7.online-sps.ru/cgi/online.cgi?req=doc&n=133668&base=MLAW&from=229450-0&rnd=XSvuA#bEw7X9Um4Q8HaTLy3> (дата обращения: 10.04.2024). - Текст доступен зарегистрированным пользователям.

²⁵ <https://geobuilder.ru/about>

Полагаем также, что интеллектуальными системами возможно идентифицировать и интегрально учитывать комплекс факторов, воздействующих на необходимость/возможность размещения медицинской организации в конкретном географическом месте, включая вопросы стратегического планирования в регионах, возможность достижения интегральных показателей деятельности регионов, применимых к социальной сфере, установленных принципов и условий оказания первичной медико-санитарной помощи.

Источники

1. ООН Алма-Атинская декларация: Принята Международной конференцией по первичной медико-санитарной помощи, Алма-Ата, 12 сентября 1978 года. ООН. 1978. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/almaata78.shtml (дата обращения: 18.06.2024).
2. Хуснуллин М.Ш. Москва 2030. Город, устремленный в будущее: RUTUBE: «Moscow Urban Forum». – 2023. URL: <https://rutube.ru/video/477ccacd519f256f81ba4cf70c9fce17/> (дата обращения: 13.05.2024).
3. Яковлева Е.С. Функционально-целевая модель отделения медицинской профилактики (особенности поэтапного внедрения модели): Секция «Функционально-целевая модель отделения медицинской профилактики (особенности поэтапного внедрения модели)» Второго московского форума поликлиник в рамках Московского урбанистического форума 2023. – Москва, 2023.
4. Безымянный А.С. Управленческие решения с применением цифровых технологий в павильонах «Здоровая Москва»: Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. / А.С. Безымянный, В.М. Гринин, Р.Н. Мингазов, Э.Н. Мингазова. – 2023. – С. 1213–1218. (Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины; ISSN 0869-866X; т. 31, вып. (№) 52). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=55036062> (дата обращения: 12.01.2024). Доступ зарегистрированным пользователям. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2023-31-s2-1213-1218>.
5. Солнцева Е.Б. Диалог лидеров. Квантовый контроль, большие данные в управлении городским развитием: RUTUBE: «Moscow Urban Forum». – 2023. URL: <https://rutube.ru/video/0a83aca6567c6ca019af8404c01df068/> (дата обращения: 03.05.2024).
6. Кузнецов Е.Б. Диалог лидеров. Квантовый контроль, большие данные в управлении городским развитием: RUTUBE: «Moscow Urban Forum». – 2023. URL: <https://rutube.ru/video/0a83aca6567c6ca019af8404c01df068/> (дата обращения: 03.05.2024).
7. Опрос москвичей: Концепция Москва «Умный город - 2030»: Москва 2030 умный город. 2018. URL: https://2030.mos.ru/netcat_files/userfiles/documents_2030/opros.pdf.
8. Концепция Москва «Умный город - 2030»: Специальный проект ICT.Moscow. При поддержке Правительства Москвы. – 2018. URL: <https://static.ict.moscow/static/strategy/stage5/Concept.pdf> (дата обращения: 01.03.2024).
9. Reddy S. Generative AI in healthcare: an implementation science informed

3. Yakovleva E.S. Functional-target model of the department of medical prevention (features of the phased implementation of the model): Section «Functional-target model of the department of medical prevention (features of the phased implementation of the model)» of the Second Moscow Forum of Polyclinics within the framework of the Moscow Urban Forum 2023. / E.S. Yakovleva. Moscow, 2023. (In Russ.).

4. Bezmyanny A.S. Management decisions using digital technologies in the Healthy Moscow pavilions: Problems of social hygiene, healthcare and the history of medicine. / A.S. Bezmyanny, V.M. Grinin, R.N. Mingazov, E.N. Mingazova. 2023. pp. 1213–1218. (Problems of social hygiene, health care and history of medicine; ISSN 0869-866X; vol. 31, issue (no.) 52). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=55036062> (access date: 01/12/2024). Access to registered users. <https://doi.org/10.32687/0869-866X-2023-31-s2-1213-1218>. (In Russ.).

5. Solntseva E.B. Dialogue of leaders. Quantum control, big data in urban development management: RUTUBE: «Moscow Urban Forum». 2023. URL: <https://rutube.ru/video/0a83aca6567c6ca019af8404c01df068/> (access date: 05/03/2024). (In Russ.).

6. Kuznetsov E.B. Dialogue of leaders. Quantum control, big data in urban development management: RUTUBE: «Moscow Urban Forum». / E.B. Kuznetsov. – 2023. URL: <https://rutube.ru/video/0a83aca6567c6ca019af8404c01df068/> (access date: 05/03/2024). (In Russ.).

7. Survey of Muscovites: Concept of Moscow «Smart City – 2030»: Moscow 2030 smart city. 2018. URL: https://2030.mos.ru/netcat_files/userfiles/documents_2030/opros.pdf. (In Russ.).

8. Concept of Moscow «Smart City – 2030»: Special project ICT. Moscow. With the support of the Moscow Government. 2018. URL: <https://static.ict.moscow/static/strategy/stage5/Concept.pdf> (access date: 03/01/2024). (In Russ.).

9. Reddy S. Generative AI in healthcare: an implementation science informed translational path on application, integration and governance: Implementation science: IS. / S. Reddy. 2024. P. 27. (Implementation science: IS; ISSN 1748-5908; vol. 19, issue (No.) 1). URL: <https://implementationscience.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13012-024-01357-9> (access date: 04/01/2024). <https://doi.org/10.1186/s13012-024-01357-9>. (In Eng.)

10. Geospatial Data Hub: Commonwealth of Australia | Department of Health and Aged Care. 2024. URL: <https://australian-department-of-health-and-aged-care-australianhealth.hub.arcgis.com/> (access date: 04/24/2024). (In Eng.)

11. Modified Monash Model

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 152-163
Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 152-163

Научная статья

УДК 316

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-152-163

ЛИЧНОСТНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ: ВИДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО И БУДУЩЕГО ПРОФЕССИИ

Игнат Викторович Богдан¹, Максим Дмитриевич Горносталев², Ольга Федоровна Природова³, Мария Алексеевна Фомина⁴, Дарья Павловна Чистякова⁵, Андрей Викторович Старшинин⁶

^{1,2}ГБУ города Москвы «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», г. Москва, Российская Федерация

^{3,4}ФГАОУ ВО Российский национальный исследовательский медицинский университет имени Н. И. Пирогова Минздрава России, г. Москва, Российская Федерация

⁵Общероссийская общественно-государственная просветительская организация «Российское общество «Знание», г. Москва, Российская Федерация

⁶Департамент здравоохранения г.Москвы, г.Москва, Российская Федерация

¹ Bogdaniv@zdrav.mos.ru, <https://orcid.org/0000-0002-7002-1646>

² GornostalevMD@zdrav.mos.ru, <https://orcid.org/0009-0002-0989-5077>

³ prirodova_of@rsmu.ru

⁴ marya.fom@yandex.ru

⁵ d.chistyakova@znanierussia.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8729-9898>

⁶ StarshininAV@mos.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3565-2124>

Аннотация. В статье представлены результаты опроса медицинских и фармацевтических работников, который был проведен на Портале непрерывного медицинского образования (НМО) Министерства здравоохранения Российской Федерации в 2021 году. Цель исследования – изучить, как медицинские работники оценивают важность различных личностных и профессиональных качества с учетом перспектив их трансформации в будущем. Как показали результаты

будущего делается акцент на профессиональные и особенно цифровые навыки, в ущерб личностным. Вторичное положение soft skills в контексте восприятия будущего говорит о важности выстраивания более сбалансированного подхода.

Ключевые слова: медицинский работник, цифровизация, hard skills, soft skills, трансформация, опрос.

Для цитирования: Богдан И.В., Горносталев М.Д., Природова О.Ф., Фомина М.А., Чистякова Д.П., Старшинин А.В. Личностные и профессиональные качества медицинских работников: видение настоящего и будущего профессии. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 152-163. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-35-4-152-163

Original article

PERSONAL AND PROFESSIONAL QUALITIES OF MEDICAL WORKERS: VIEWING THE PRESENT AND FUTURE OF THE PROFESSION

**Ignat V. Bogdan¹, Maxim D. Gornostalev², Olga F. Prirodova³, Maria A. Fomina⁴,
Darya P. Chistyakova⁵, Andrey V. Starshinin⁶**

^{1,2}State Budgetary Institution «Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of the Moscow Healthcare Department», Moscow, Russian Federation

^{3,4}Pirogov Russian National Research Medical University, Moscow, Russian Federation

⁵All-Russian Public-Government Enlightenment Organization Russian Society «Znanie», Moscow, Russian Federation

⁶Moscow Healthcare Department, Moscow, Russian Federation

¹Bogdaniv@zdrav.mos.ru, <https://orcid.org/0000-0002-7002-1646>

²GornostalevMD@zdrav.mos.ru, <https://orcid.org/0009-0002-0989-5077>

³prirodova_of@rsmu.ru

⁴marya.fom@yandex.ru

⁵d.chistyakova@znanierussia.ru, <https://orcid.org/0000-0002-8729-9898>

⁶StarshininAV@mos.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3565-2124>

Abstract. The article presents the results of a survey of medical and pharmaceutical workers conducted on the Continuing Medical Education (CME) Portal of the Ministry of Health of the Russian Federation in 2021. The aim of the study was to examine how medical workers assess the importance of various personal and professional qualities, taking into account the prospects for their transformation in the future. According to the results of the study, medical workers, regardless of their position, mentioned approximately the same professional and personal qualities a specialist needs to have: professionalism, responsibility and kindness. Differences in the perception of qualities among specialists in certain fields are mainly related to terminology or individual preferences. At the same time, the image of the profession of the future shows an emphasis on professional, and especially digital, skills to the

detriment of personal skills. The secondary position of soft skills in the context of the perception of the future suggests the importance of building a more balanced approach.

Keywords: health worker, digitalization, hard skills, soft skills, transformation, survey.

For citation: Bogdan I.V., Gornostalev M.D., Prirodova O.F., Fomina M.A., Chistyakova D.P., Starshinin A.V. Personal and professional qualities of medical workers: viewing the present and future of the profession. Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 152-163. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-35-4-152-163

Введение

Профессия медицинского работника вне зависимости от должности требует от человека определенного набора профессиональных (hard skills) и личностных (soft skills) качеств. Изучение профессиональных и личностных качеств медицинских работников имеет важное значение по причине их явной взаимосвязи как с результатами лечения, так и с тем, какой опыт получает пациент при взаимодействии с медицинским работником.

Научная литература обсуждает проблематику soft skills у медицинских работников, в контексте их роли в повышении адаптации в период экстренных ситуаций, таких как пандемия COVID-2019 [1], в профилактике эмоционального выгорания [2], в контексте общих дискуссий о важности моральных качеств (милосердие, мужество, сострадание, ответственность и т.д. [3-4], которые можно рассматривать как синоним soft skills), их место в обучении будущих специалистов [5] и в других аспектах.

Развитые личностные качества не отменяют необходимость высокого уровня развития профессиональных навыков. В научных исследованиях уделяется внимание как формированию отдельных профессиональных навыков у различных специалистов [6], так и созданию среды в системе здравоохранения, способствующей развитию профессионализма [7] и необходимых сегодня цифровых компетенций для медицинских работников [8].

В целом в большинстве научных работ, рассмотренных авторами, личностные и профессиональные качества врачей рассматривались либо как существующее в современных реалиях [9], либо в исторической ретроспективе [10]. При этом, с точки зрения личностных и профессиональных качеств, не уделяется достаточного внимания связи настоящего и будущего, аспекту трансформации профессии медицинского работника в долгосрочной перспективе. Важный источник информации в данном контексте – мнение самих медицинских работников о качествах медицинского работника настоящего и будущего. Предполагается, что в данных высказываниях можно будет не только увидеть тренды глазами вовлеченных в них людей, но и оценить готовность медицинских работников к принятию новых технологий.

Данный подход был взят за основу для проведения представленного исследования, цель которого – изучить, как медицинские работники (медицинская сестра / медицинский брат, акушерка, фельдшер, врач, старшая медсестра / акушер / фельдшер, врачи-руководители и др.) оценивают важность различных

личностных и профессиональных качеств с учетом перспектив их трансформации в будущем.

Важно отметить, что три года, которые прошли после проведения исследования в 2021 году, позволяют первично оценить корректность взгляда медицинского сообщества.

Основная часть

Материалы и методы

В августе-октябре 2021 года был проведен опрос с использованием технических средств Портала непрерывного медицинского образования Министерства здравоохранения России (НМО). Всего в опросе приняло участие 14176 медицинских и фармацевтических специалистов, занимающих разные должности в медицинских организациях России, подробный анализ проводился только по медицинским работникам. Максимальная ошибка выборки $\pm 0,82\%$ ($CI=95\%$). Для компьютерной обработки результатов опроса применялись программы Microsoft Excel 2016, IBM SPSS Statistics (версия 26.0) и собственный код на языке программирования python. Последний использовался для анализа ряда ответов на открытые вопросы, когда из них вычленялись леммы (инвариантные основы слов), а также считалась их частота, что позволило провести сплошную аналитику всех высказываний, без прибегания к субъективной ручной кодировке.

Состав выборки

В государственных медицинских организациях работают 84% опрошенных, в частных – 10%, совмещают – 4%. Распределение сопоставимо с данными статистического сборника [11]. Гендерный состав характеризуется значительным преобладанием в группе женщин – их 90%. Распределение по возрасту респондентов следующее: 18-30 лет – 14%, 31-45 лет – 44%, 46-59 лет – 38%, 60+ – 4%. В амбулаторно-поликлиническом звене работает 43%, в больнице/стационаре – 35%, в скорой/неотложной помощи – 6%, в аптеке/оптике – 5%. Данные по сотрудникам государственных организаций в выборке по большинству социодемографических показателей в целом сопоставимы с доступными статистическими данными.

Наиболее распространенной группой в выборке являются медицинские сестры / медицинские братья – 44%, далее врачи – 18%, иные группы среднего медицинского персонала, фельдшеры и акушерки – 12%, старшие медсестры и фельдшера – 9%, врачи-руководители – 5%, а также другие медицинские специалисты и фармацевты – 10%.

Большая часть опрошенных в рамках своей деятельности в основном занимаются лечением, уходом и консультированием пациентов по вопросам здоровья (59%). Пятая часть медработников в основном занята административной работой (20%), шестая – лабораторно-диагностической (16%).

Результаты исследования

Распределение hard skills (знания и навыки, с помощью которых медицинский работник выполняет свои обязанности) и soft skills (знания и навыки, не связанные с конкретной профессией), которые в рамках ответа на открытый вопрос респонденты обозначили как наиболее важные, представлено на рис. 1.

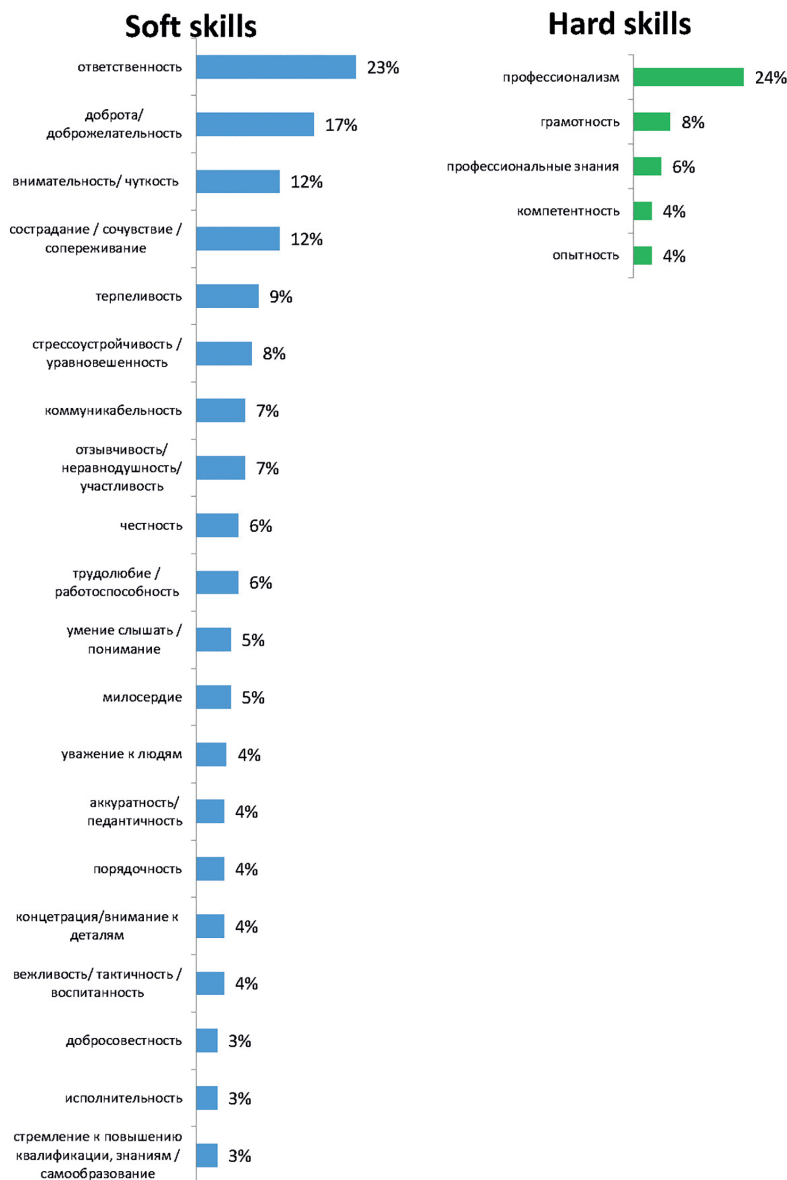


Рисунок 1. Ключевые hard и soft skills, важные для специалиста, по мнению респондентов (открытый вопрос). На графике представлены качества, отмеченные более чем 3% респондентов.

Figure. 1. The key hard and soft skills important to a specialist, according to respondents (open question). The graph shows the qualities noted by more than 3% of respondents.

Источник: разработано авторами. Сумма ответов более 100%, т.к. вопрос позволял называть несколько ответов (The sum of the answers is more than 100% because the question allowed us to name several answers).

Ключевыми качествами для медицинских работников назывались профессионализм, ответственность и доброта. Высока также частота упоминаний необходимых качеств, относящихся к эмпатии: внимательность / чуткость, сострадание / сочувствие / сопереживание, подразумевающих необходимость налаживания доверительных связей с пациентом, исключение формального и отстраненного подхода.

Таблица 1. Распределение в частоте упоминаний важных для медицинского работника качеств в зависимости от его должности (анализ лемм)

Table 1. Distribution in the frequency of mentions of the qualities necessary for a medical professional, depending on his position (analysis of lemmas)

Должность	Топ необходимых качеств по числу упоминаний (абсолютные значения)
Врач-руководитель (заместитель руководителя) медицинской организации / структурного подразделения.	Профессионализм - 251 Ответственность - 158 Доброта - 76 Терпеливость - 75 Компетентность - 60 Знание - 60 Честность - 59 Коммуникабельность - 59 Сострадание - 57
Медсестра (медбрат)	Профессионализм - 1640 Ответственность - 1315 Доброта - 1289 Сострадание - 988 Терпеливость - 577 Внимательность - 485 Отзывчивость - 474 Умение - 382 Знание - 342
Старшая медсестра / старший фельдшер / старшая акушерка	Профессионализм - 342 Ответственность - 311 Доброта - 219 Сострадание - 190 Отзывчивость - 100 Терпеливость - 100 Коммуникабельность - 94 Внимательность - 81 Грамотный - 81
Врач-специалист или врач-терапевт (педиатр) в больнице	Профессионализм - 658 Ответственность - 421 Знание - 206 Терпеливость - 190 Доброта - 183 Внимательность - 175 Стрессоустойчивость - 167 Компетентность - 160 Сострадание - 159

Источник: разработано авторами

Распределение по медицинским должностям показало, что в целом набор ключевых (наиболее упоминаемых) качеств не отличается у респондентов различных должностей: профессионализм и ответственность выступают ключевыми личностными и профессиональными качествами – то есть на ведущих позициях находятся и представители hard skills, и представители soft skills.

При этом в разрезе определенных профессиональных групп можно увидеть ряд нюансов в называемых качествах (табл. 1).

Вне зависимости от должности, одним из наиболее упоминаемых качеств является профессионализм. Однако медицинскими работниками упоминаются и иные качества, имеющие схожее смысловое значение: старшие медсестры / фельдшеры / акушерки упоминают такое качество, как грамотность («грамотный специалист»), врачи-специалисты и врачи-руководители чаще используют термин «компетентность». Таким образом, одна и та же группа качеств, выражающаяся в высокопрофессиональном исполнении своих обязанностей, может носить различные названия у различных групп, что важно учитывать при выстраивании коммуникаций с медицинскими работниками.

Другой важный аспект состоит в том, что респонденты-руководители организаций и структурных подразделений отмечают: помимо прочего, для их должности ключевым качеством является честность. По всей видимости, специфика работы, связанная в т.ч. с распределением ресурсов и взаимодействием с подчиненными, накладывает дополнительную ответственность. Честность и справедливость руководства – один из существенных факторов лояльности сотрудников медицинских организаций [12], в связи с чем внутреннее побуждение руководителя быть честным является довольно важным качеством, влияющим на эффективную работу организации в целом.

Наконец, врачи в больнице отмечают важность стрессоустойчивости. Вероятно, это связано с особенностями работы в организациях стационарной формы помощи, работой со специфичным контингентом пациентов. Влияние данного фактора значимо и в вопросе лояльности медицинских работников больниц [13].

Найденные различия можно связать скорее с терминологией или частными нюансами, в целом же видение качеств врача достаточно гомогенно среди медицинских работников и представляет собой сочетание soft skills и hard skills.

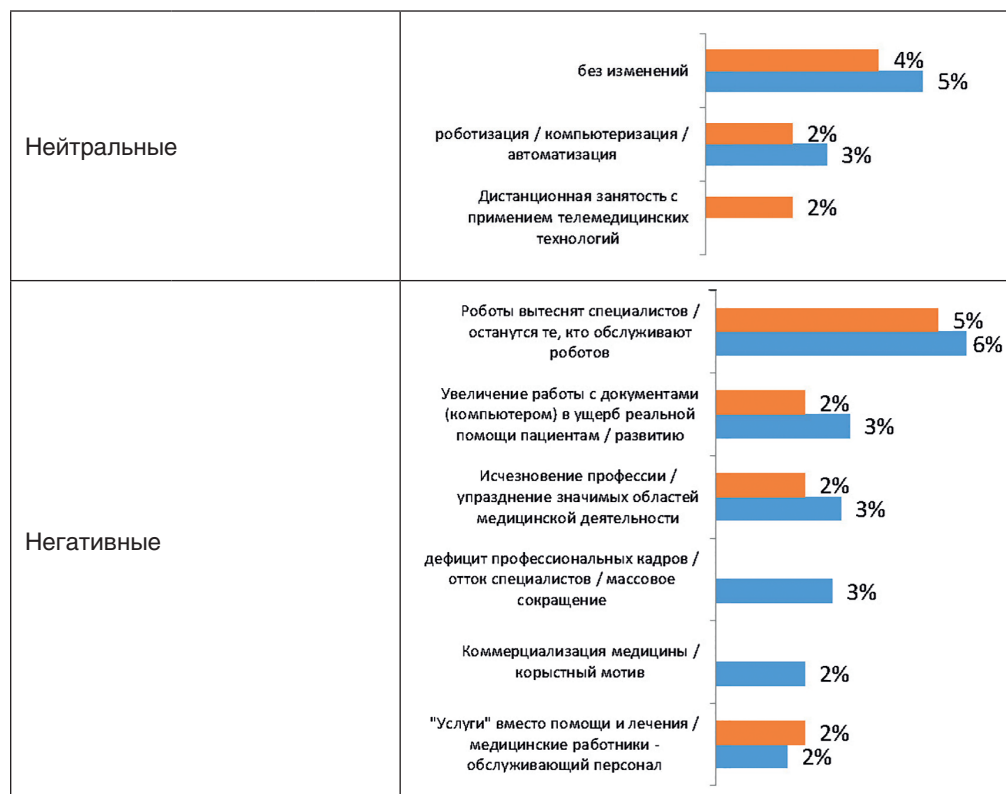
Для того, чтобы рассмотреть представление специалистов о роли личностных качеств в будущем профессии, были изучены представления медицинских работников о своей профессии в перспективе 20-30 лет.

В зависимости от тональности ответов полученные представления были условно разделены на позитивные, нейтральные и негативные. В свою очередь, широкий спектр ответов позитивной тональности позволил разбить представления на относящиеся к личностным (hard и soft skills) и организационным (табл. 2). На диаграммах представлены ответы, полученные более чем от 2% респондентов.

Таблица 2. Представления респондентов о будущем профессии в перспективе 20-30 лет (открытый вопрос).

Table 2. Respondents' views on the future of the profession in the next 20-30 years (open question).

Категории			Представления о будущем	
Позитивные	Личностные	Hard skills	Профессионал / грамотный / высококвалифицированный специалист 15% 17% Владеет современными технологиями и методами диагностики и лечения 8% 6% Высокообразованный / эрудированный / компетентный специалист 3% 4% Постоянно повышает квалификацию, совершенствуется 4% 3% Занимается лечением / оказывает квалифицированную помощь людям 3% 2% работа с компьютером 2% Универсальный, многофункциональный, разносторонне развитый специалист широкого профиля 3% 2%	Москва Россия
		Soft skills	добрый / доброжелательный 2% 5% Уважаемый / имеет общественное признание / престиж 3% 4% ответственный 2% 3% отзывчивый 2% внимательный 2% умный 2% любит свою профессию / гордится своей профессией 2% вежливый, тактичный 2%	
	Организа- ционные		увеличение зарплаты / достойная оплата труда / высокий уровень жизни 5% 7% Современная техническая оснащенность 5% 4% Компьютеризация / автоматизация / роботизация для облегчения труда 4% 2%	



Источник: разработано авторами

Обсуждение

В контексте данного исследования нас интересуют в первую очередь представления о качествах будущего медицинского работника.

Так, работники указывают на высокие требования, прежде всего, к профессиональным качествам специалиста: это профессионализм и владение современными технологиями. Профессионализм в целом, который можно считать во многом синонимом понятия *hard skills*, является основным качеством, упоминаемым специалистами и в отношении «сегодня», и в отношении «завтра». Необходимо отдельно указать на наличие диссонанса между частым декларированием важности профессионализма для медицинского работника будущего и редким упоминанием такого качества, как стремление к повышению квалификации (3%). Видимо, для изучения этого противоречия требуется отдельное исследование мотивации медицинских работников к дополнительному обучению.

Однако концепт будущего здесь имеет свои нюансы – медицинские работники, как и население, в значимой степени ассоциируют будущее с цифровыми технологиями, поэтому с этих позиций логично, что если для «сегодня» владение ИТ-технологиями назвали менее 3% (ввиду чего эта категория не отражена на предыдущих графиках), то через 20-30 лет цифровые компетенции видят-

ся одним из ключевых профессиональных навыков. Достижение профессионализма (в т.ч. владения современными технологиями и всестороннего развития) видится путем совершенствования, повышения квалификации: *«постоянно совершенствоваться при доступном обучении и ориентироваться по обстановке в соответствии со своими функциональными обязанностями»*.

Отдельно было проведено сравнение мнений профессионального медицинского сообщества России (без учета столицы) и Москвы. Результаты сравнения показывают, что представители столичного профессионального сообщества чаще считают, что медицинскому работнику в будущем понадобится хорошее знание современных технологий для диагностики и лечения. Медицинские работники из регионов России чаще московских коллег считают, что врачу в будущем понадобятся такие качества как доброжелательность, отзывчивость и внимательность.

Такая разница в общественном мнении может объясняться тем, что столичные медицинские работники, как правило, первыми сталкиваются с различными цифровыми инновациями, которые только через несколько лет начинают внедряться в систему здравоохранения регионов. По истечении трех лет после опроса цифровизация московского здравоохранения продолжается, за это время более активно стали использоваться нейроассистенты для работы с пациентами, в московских поликлиниках широко внедряются технологии искусственного интеллекта, а в больницах вводятся роботизированные помощники. Можно предполагать, что на фоне взрывного роста новых технологий, связанных с генеративными нейросетями, что вызвало ускорение цифровизации, различие в оценке важности изучения цифровых технологий для будущего между региональными и столичными медицинскими работниками за прошедшие 3 года увеличилось.

Стоит подчеркнуть, что, несмотря на признание важности цифры, отношение к вопросам цифровизации (компьютеризации / роботизации/ телемедицины) в целом неоднозначно. Вместе с позитивным рассмотрением этого процесса, в котором особо отмечается снижение нагрузки (*«всё компьютеризировано, медики только контролируют лечебный процесс»*), имеет место нейтральная констатация факта (*«труд будет полностью автоматизирован»*) и даже негативные представления о замещении специалистов роботами с потерей качества и индивидуального подхода к пациентам (*«Вместо человека будет робот. Всех будут лечить по шаблону»*), а также об увеличении нагрузки из-за необходимости работы за компьютером.

Так же, как и в ранее представленных ответах о важных сегодня качествах медицинского специалиста, в отношении будущего респондентами назывался широкий спектр soft skills. При этом, в контексте будущего относительно важных сегодня качеств, профессиональным качествам уделяется значимо больше внимания. По-видимому, цифровой аспект будущего отводит в восприятии soft skills на второй план, так как они могут восприниматься как «не представляющие новизны» по сравнению с новыми цифровыми технологиями. Это может порождать определенные риски излишнего фокуса специалистов на технических hard skills в ущерб soft skills при желании «соответствовать духу времени» и, как следствие, недооценки последних. Нам представляется, что просвещение о

значимости человеческих качеств у «врача будущего» – важный потенциал развития образа будущего медицинской профессии.

Заключение

Необходимые профессиональные и личностные качества медицинского специалиста, которые называли респонденты, во многом характерны для всех медицинских должностей, что говорит о едином понимании в этой области сегодня.

При этом вызывает настороженность, что при восприятии будущего профессии повышенное внимание уделяется профессиональным и цифровым компетенциям, тогда как личностное уходит на второй план. Сравнивая результаты опроса, проведенного в 2021 году, с ситуаций 2024 года, можно сказать, что респонденты в 2021 году в целом угадали текущий вектор развития. Однако факты вторичного положения soft skills относительно профессиональных компетенций говорят о важности работы по созданию более сбалансированного подхода к созданию образа будущего медицинской профессии.

Источники

1. Платонова Т.А., Голубкова А.А., Смирнова С.С., Шахова К.В. Soft skills и их роль в процессах адаптации сотрудников медицинских организаций в период пандемии COVID-19 // Проблемы медицинской микологии. – 2021. – Т.23. – № 2. – С. 127.
2. Васильева Т.О., Шубникова Е.Г. Влияние уровня развития soft skills на профессиональное выгорание фельдшеров скорой медицинской помощи. В кн.: Современные и информационные технологии в социальной сфере. Чебоксары, 2022. – С. 141-146.
3. Омеличкин О.В. Моральные качества медицинского работника. // Вестник общественных и гуманитарных наук. – 2022. – Т.3. – № 2. – С.21-30.
4. Магомедова Л.Г., Шихшабекова Э.Р., Абдулаева З.Э. Моральные добродетели врача. // Международный научно-исследовательский журнал. – 2020. – Вып.5-2(95). – С.211-214. DOI: 10.23670/irj.2020.95.5.080.
5. Новокрещенова И.Г., Новокрещенов И.В., Чунакова В.В., Семикина Н.А., Аранович Л.М. Самооценка формирования «soft skills» бакалавров сестринского дела. // Национальное здравоохранение. – 2022. – Т.3 – №4. – С.19–26. DOI: 10.47093/2713-069X.2022.3.4.19-26.
6. Кучин Н.Е. Отражение требований к внутреннему контролю качества в профессиональных стандартах в сфере здравоохранения. // Вестник Росздравнадзора. – 2022. – №1. – С.84-89.
7. Губачев Н.Н., Титов В.Н., Усачева А.С. К вопросу о содержании понятия «профессионализм» применительно к работникам сферы медицины и здравоохранения. // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. – 2023

ский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», 2020. 51 с.

References

1. Platonova T.A., Golubkova A.A., Smirnova S.S., Shakhova K.V. Soft skills and their role in the adaptation processes of employees of medical organizations during the COVID-19 pandemic. *Problemy medicinskoj mikologii*. 2021;23(2):127. (In Russ.)
2. Vasilyeva T.O., Shubnikova E.G. The influence of the level of soft skills development on the professional burnout of paramedics of emergency medical services. In: *Modern and information technologies in the social sphere*. Cheboksary, 2022:141-146. (In Russ.)
3. Omelichkin O.V. Moral qualities of a medical worker. *Vestnik obshchestvennyh i humanitarnykh nauk*. 2022;3(2):21-30. (In Russ.)
4. Magomedova L.G., Shikhshabekova E.R., Abdulaeva Z.E. The moral virtues of a doctor. *Mezhdunarodnyj nauchno-issledovatel'skij zhurnal*. 2020;5-2(95):211-214. DOI: 10.23670/irj.2020.95.5.080. (In Russ.)
5. Novokreschenova I.G., Novokreschenov I.V., Chunakova V.V., Semikina N.A., Aranovich L.M. Self-assessment of the formation of «soft skills» of bachelors of nursing. *Nacionalnoe zdravooohranenie*. 2022;3(4):19-26. DOI: 10.47093/2713-069X.2022.3.4.19-26. (In Russ.)
6. Kuchin N.E. Reflection of the requirements for internal quality control in professional standards in the field of healthcare. *Vestnik Roszdravnadzora*. 2022;1:84-89. (In Russ.)
7. Gubachev N.N., Titov V.N., Usacheva A.S. On the issue of the content of the concept of «professionalism» in relation to workers in the field of medicine and healthcare. *Problemy socialnoj gigieny, zdravooohraneniya i istorii mediciny*. 2023;31(1):706-710. DOI: 10.32687/0869-866X-2023-31- s1706-710. (In Russ.)
8. Kazanfarova M.A., Prirodova O.F., Ardashirova N.S. Development of digital competencies of medical workers. *Medicinskoe obrazovanie i professionalnoe razvitiye*. 2023;14(2):109–122. DOI:10.33029/2220-8453-2023-14-2-109-122. (In Russ.)
9. Popov E.A. The social portrait of a modern nephrologist. *Socialnye aspekty zdorovya naseleniya*. 2022;68(4):10. DOI: 10.21045/2071-5021-2022-68-4-10. (In Russ.)
10. Rodionova Yu. V. In search of a modern image of a doctor: what examples to learn from the great ones? Part II. *Kardiovaskulyarnaya terapiya i profilaktika*. 2023;22(4S):3898. DOI: 10.15829/1728-8800-2023-3898. (In Russ.)
11. Collection of statistical data «Healthcare in Russia 2021». URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravooohran-2021.pdf> (accessed: 22

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 164-171
Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 164-171

Научная статья

УДК 331.108

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-164-171

СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ КАК КЛЮЧЕВОЙ АСПЕКТ УСПЕШНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Никита Юрьевич Андриянов¹, Виктория Владимировна Тонконог²

^{1,2}ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы», Российская Федерация, Москва.

¹Akwalangist@yandex.ru, <http://orcid.org/0009-0004-1581-4178>

²vikatonkonog79@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0001-6526-3678>

Аннотация. Изучение эволюции теорий стимулирования трудовой деятельности позволяет проследить изменения в подходах к мотивации сотрудников в соответствии с изменениями в социально-экономической среде общества. Сегодня важность улучшения качества труда, стимулирование творческой инициативы сотрудников, а также удержание квалифицированных кадров в организации стали неотъемлемой частью успешной корпоративной стратегии. Организации все больше осознают, что для эффективной работы персонала необходимо не только предлагать финансовые поощрения, но и создавать условия для развития профессиональных навыков, стимулировать креативность и предоставлять возможности для самореализации. Этот сдвиг в фокусе мотивации сотрудников свидетельствует о том, что современные организации стремятся не только к увеличению объемов производства, но и к развитию человеческого капитала, к улучшению условий труда и созданию мотивирующей рабочей среды. В статье рассмотрены основные способы стимулирования работников, а также инструменты для выявления потребностей сотрудников при определении стимулов труда. Представлено авторское видение ключевых аспектов при проведении оценки удовлетворенности сотрудников условиями труда в компании путем анкетирования. Сделаны выводы о необходимости разработки комплексного подхода для эффективного стимулирования работников, основанного на их индивидуальных потребностях и особенностях.

Ключевые слова: стимулирование работников, мотивирующие факторы, эффективность управления персоналом, стимулы труда, индивидуальные потребности

Для цитирования: Андриянов Н.Ю., Тонконог В.В. Стимулирование работников организации как ключевой аспект успешного управления персоналом. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 164-171. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-35-4-164-171

Original article

STIMULATING THE ORGANIZATION'S EMPLOYEES AS A KEY ASPECT OF SUCCESSFUL PERSONNEL MANAGEMENT

Nikita Yu. Andriyanov¹, Viktoria V. Tonkonog²

^{1,2} Scientific Research Institute of Healthcare Organization and Medical Management of the Moscow Department of Healthcare, Russian Federation, Moscow

¹Akwalangist@yandex.ru, <http://orcid.org/0009-0004-1581-4178>

²vikatonkonog79@mail.ru, <http://orcid.org/0000-0001-6526-3678>

Abstract. Studying the evolution of theories of stimulating labor activity allows us to trace changes in approaches to employee motivation in accordance with changes in the socio-economic environment of society. Today, the importance of improving the quality of work, stimulating the creative initiative of employees, as well as retaining qualified personnel in the organization have become an integral part of a successful corporate strategy. Organizations are increasingly realizing that in order for their staff to work effectively, it is necessary not only to offer financial incentives, but also to create conditions for the development of professional skills, stimulate creativity and provide opportunities for self-realization. This shift in the focus of employee motivation indicates that modern organizations strive not only to increase production volumes, but also to develop human capital, improve working conditions and create a motivating work environment. The article discusses the main ways to stimulate employees, as well as tools to identify the needs of employees when determining work incentives. The article provides the author's vision of the key aspects in assessing employee satisfaction with working conditions in the company through a questionnaire. Conclusions are drawn about the need to develop an integrated approach for effective employee incentives based on the individual needs and characteristics of employees.

Keywords: employee incentives, motivating factors, efficiency of personnel management, labor incentives, individual needs.

For citation: Andriyanov N.Yu., Tonkonog V.V. Stimulating the Organization's Employees as a Key Aspect of Successful Personnel Management. Labor and Social Relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 164-171. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-35-4-164-171

Введение

Изучение развития теоретических концепций относительно содержания и регулирования стимулирующих процессов в сфере труда ведет к выявлению изменения ориентации мотивационных механизмов в соответствии с социально-экономическим прогрессом общества. Исходя из начальной фокусировки на стимулировании увеличения производительности труда, что включает в себя поддержку физической активности, мотивационные стратегии постепенно сместили акцент на улучшение качества труда, поощрение творческой инициативы, а также на удержание кадров в организации [1].

Менеджмент, как процесс управления предприятием, включает в себя ряд ключевых действий, необходимых для эффективного функционирования организации. Эти действия включают в себя планирование, организацию, регулирование, мотивацию и контроль [2].

Планирование является начальным этапом в менеджменте и предполагает разработку стратегий и тактик для достижения целей организации. Организация подразумевает правильное распределение ресурсов, установление структуры и выделение ответственностей среди сотрудников. Мотивация играет ключевую роль в стимулировании сотрудников к достижению поставленных целей, а контроль позволяет оценивать результаты и корректировать действия в случае необходимости.

По мнению авторов, менеджмент также означает способность взаимодействовать с другими людьми, влиять на них и направлять их усилия к общей цели организации. Умение эффективно управлять предприятием требует от менеджера комплекса навыков и качеств, таких как лидерство, коммуникативные способности, умение принимать решения и анализировать информацию.

Можно сказать, что менеджмент представляет собой важный процесс, который позволяет организации эффективно функционировать, достигать поставленных целей и развиваться в долгосрочной перспективе.

В свою очередь, стимулирование труда играет важную роль в мотивации работников и повышении их трудовой активности. Этот процесс предполагает создание подходящих условий и механизмов, которые будут стимулировать сотрудников к более эффективной работе [2]. В отличие от мотивации, которая является внутренней потребностью человека, стимулирование обеспечивает внешние факторы, способные удовлетворить потребности работника.

Для того чтобы успешно стимулировать труд работников, руководству предприятия необходимо определить набор благ и преимуществ, которые будут использоваться для мотивирования персонала. Эти блага могут включать в себя различные виды поощрений, льготы или преимущества, которые фиксируются в правилах внутреннего трудового распорядка предприятия и других локальных нормативных актах.

Важно учесть специфику видов деятельности, осуществляемых в учреждении, и определить, какие именно виды трудовой деятельности требуют стимулирования. Вместе с тем необходимо связать эти виды деятельности с соответствующими благами и преимуществами, чтобы создать эффективную систему стимулирования.

Организация труда также играет важную роль в процессе стимулирования. Работник должен быть уверен, что его усилия будут оценены и вознаграждены, а также что работодатель обеспечит ему все необходимые условия для выполнения работы. Только в этом случае работник будет мотивирован работать на максимальной производительности и эффективности.

Таким образом, правильное стимулирование труда работников является ключевым элементом для повышения их трудовой активности и обеспечения успешной деятельности предприятия.

Основная часть

Обеспечение эффективной мотивации и стимулирования работников – сложная задача. Низкая мотивация может быть вызвана различными проблемами, такими как многозадачность, неудовлетворенность системой поощрений, несовершенное оборудование рабочих мест, отсутствие карьерных перспектив и недостаточное внимание к обучению сотрудников. Для решения этих проблем необходим комплексный подход, охватывающий улучшение условий труда, создание возможностей для профессионального роста и развития, а также создание справедливой системы стимулирования труда.

Стимулирование работников в организации является ключевым аспектом успешного управления персоналом. Эффективные меры стимулирования помогают не только повысить мотивацию сотрудников, но и улучшить их результативность и продуктивность труда. Рассмотрим несколько основных способов стимулирования работников [3]:

1. Финансовые стимулы. Они могут включать премии, бонусы, повышение заработной платы, акции компании и другие материальные поощрения. Финансовый стимул часто выступает как мощный мотиватор для достижения поставленных целей.

2. Нематериальные стимулы. Это могут быть признание и поощрение за хорошую работу, возможность профессионального развития, гибкий график работы, увеличение отпускных или другие формы признания труда сотрудников.

3. Возможности для развития. Предоставление сотрудникам возможностей для обучения, профессионального роста, участия в проектах и обмена опытом способствует повышению их мотивации.

4. Создание комфортной рабочей атмосферы. Организация дружелюбного и поддерживающего коллектива, где каждый сотрудник чувствует себя ценным и уважаемым, способствует повышению мотивации и удовлетворенности работой.

5. Целеполагание. Установление четких и реалистичных целей, которые способствуют росту компании и личному развитию сотрудников, поможет им ориентироваться и добиваться успеха.

При определении стимулов труда персонала важно провести анализ и выявить индивидуальные потребности сотрудников. Понимание того, что мотивирует конкретного сотрудника, позволяет подобрать наиболее эффективные и персонализированные стимулы. Вот несколько шагов, которые помогут выявить потребности сотрудников при определении стимулов труда:

1. Индивидуальные беседы. Проведение открытых и доверительных разговоров с каждым сотрудником поможет понять, что для него является ключевым

в работе. В ходе таких бесед можно обсудить его цели, ожидания, интересы и предпочтения.

2. Анкетирование и опросы. Проведение анонимных опросов среди сотрудников, где можно выявить их предпочтения по стимулированию (например, финансовые премии, возможности развития, гибкий график работы и т.д.).

3. Анализ прошлых успехов и неудач. Изучение того, какие стимулы были наиболее эффективными в прошлом для каждого сотрудника, а также какие меры мотивации не оказали желаемого воздействия.

4. Учет индивидуальных особенностей. Учет особенностей личности, характера, ценностей и профессиональных интересов сотрудников при определении стимулов труда.

5. Тестирование и эксперименты. Проведение пилотных программ стимулирования сотрудников различными способами и анализ их эффективности может помочь выявить оптимальные подходы.

Еще одним важным аспектом стимулирования персонала является применение разнообразных форм поощрения и вознаграждения. Разнообразие стимулов позволяет удовлетворить разнообразные потребности сотрудников и поддерживать их мотивацию на высоком уровне. Например, кроме финансовых премий, можно использовать нематериальные стимулы, такие как поощрительные слова, благодарности, возможности профессионального развития, гибкий график работы, возможность участия в интересных проектах и т.д.

Важно также учитывать принцип равного и справедливого вознаграждения, чтобы избежать неудовлетворенности среди сотрудников. Правильное балансирование между материальными и нематериальными стимулами, их индивидуализация и адаптация к потребностям конкретных сотрудников помогут создать стимулирующую и поддерживающую среду в организации.

Анкетные опросы по мотивации и стимулированию персонала являются отличным инструментом для оценки удовлетворенности сотрудников условиями труда в компании. Они помогают HR-специалистам получить объективное представление о том, насколько сотрудники вовлечены в работу и готовы ли они приложить усилия для достижения лучших результатов. Уровень мотивации сотрудника действительно существенно влияет на его производительность труда [4].

Анкета также способствует повышению лояльности сотрудников, стимулирует их к более добросовестному выполнению трудовых обязанностей. Узнав мнение сотрудников, компания может активировать эффект Хоторна, при котором мотивация персонала растет за счет их чувства важности и полезности [5].

Преимущества метода анкетирования включают экономию времени и ресурсов, возможность оперативной обработки результатов, в том числе с применением автоматизации. Чтобы обеспечить искренность ответов, важно, чтобы анкета по мотивации персонала была анонимной. Перед проведением опроса необходимо проинформировать сотрудников о том, что анкета анонимная, чтобы стимулировать откровенные ответы и получить наиболее точные данные.

Рассмотрим аспекты, которые требуется учесть при проведении

Во-первых, необходимо определить стратегические цели компании. Стоит включить в анкету вопросы, которые помогут оценить, насколько сотрудники понимают и разделяют цели и задачи компании. Это поможет создать у сотрудников четкое понимание о предназначении и направлении деятельности компании, что способствует их более глубокой вовлеченности и мотивации.

Во-вторых, учесть разнообразие мотиваторов: необходимо включить в анкету вопросы о различных аспектах работы и условиях труда, которые могут влиять на мотивацию сотрудников. Стоит обратить внимание на такие факторы, как: возможности профессионального роста, признание достижений, баланс между работой и личной жизнью, вознаграждение и многое другое. Учитывая разнообразие мотиваторов, можно получить более полное представление о факторах, влияющих на удовлетворенность сотрудников условиями труда.

В-третьих, необходимо обеспечить конфиденциальность и анонимность. Это поможет создать доверие и стимулировать сотрудников к откровенным ответам. Гарантия конфиденциальности также поможет избежать возможных опасностей или негативных последствий для тех, кто высказывает свое мнение.

В-четвертых, опросы должны быть систематическими, проводиться с определенной периодичностью. Повторные опросы помогут отслеживать изменения в мотивации сотрудников, определять эффективность внедрения новых мер по стимулированию и корректировать стратегию управления персоналом. Регулярные опросы также позволят сотрудникам видеть, что их мнение учитывается и ценится, что может способствовать улучшению общего настроения в коллективе.

В-пятых, нужно тщательно анализировать результаты. Необходимо выделить основные тенденции, тревожные сигналы, а также потенциальные области для улучшения.

В-шестых, необходимо своевременно информировать сотрудников о результатах опроса. После анализа результатов опроса и разработки плана действий по улучшению мотивации сотрудников, стоит информировать коллектив о полученных данных и предпринимаемых мерах. Понимание того, что их мнение учтено, может повысить уровень доверия и участия сотрудников в процессах управления персоналом.

В-седьмых, стоит поддерживать открытую коммуникацию и признавать и поощрять достижения сотрудников. Это может быть словесное поощрение, небольшие премии, бонусы или другие формы поощрения. Важно, чтобы сотрудники знали, что их усилия не проходят незамеченными и их труд ценится руководством.

Опрос сотрудников с учетом вышеперечисленных аспектов поможет построить эффектив

Однако, помимо денежного вознаграждения, респонденты также отметили другие важные факторы мотивации. На втором месте по значимости оказались удобный график работы и возможности для карьерного роста (34% респондентов). Третье место заняли масштабные и интересные задачи (26%), а четвертое – официальное трудоустройство и «белая» зарплата (24%).

Наименее важными факторами мотивации оказались наличие полиса ДМС, проведение корпоративных мероприятий, дополнительные отгулы и выходные дни. Однако некоторые респонденты также выделили другие значимые аспекты, такие как близость к дому, адекватность руководства, стабильность, чувство значимости, дружелюбный коллектив и возможность творчества. Эти факторы также могут оказать влияние на мотивацию и удовлетворенность работой сотрудников.

Данный опрос был проведен путем анкетирования и выявил мотивирующие факторы работников, что позволяет разрабатывать стимулирующие меры работодателям. Выявление потребностей сотрудников и адаптация стимулов к ним поможет создать более эффективную систему мотивации персонала, способствующую достижению общих целей организации и удовлетворенности сотрудников своей работой.

Заключение

Эффективное стимулирование работников требует комплексного подхода, учитывающего индивидуальные потребности и особенности каждого сотрудника. Каждый сотрудник индивидуален, и эффективная система стимулирования должна учитывать его уникальные потребности и мотиваторы. Поддерживая сотрудников, понимая их ожидания и стремления, компании создают благоприятную рабочую атмосферу, способствующую повышению производительности и сохранению талантливых специалистов.

Постоянный анализ и улучшение мер стимулирования является ключевым элементом успешного управления персоналом. Регулярные обратные связи, анкетирование сотрудников, анализ результатов и внедрение новых идей помогают адаптировать систему мотивации под изменяющиеся потребности коллектива.

Важно помнить, что стимулирование сотрудников не ограничивается материальными поощрениями. Помимо финансовых стимулов, важны такие аспекты, как признание достижений, профессиональное развитие, создание комфортных условий труда, возможность самореализации и участие в принятии решений.

Такой комплексный подход к мотивации персонала позволяет не только повысить уровень удовлетворенности сотрудников работой, но и сформировать единую команду, готовую эффективно решать поставленные задачи и достигать общих целей компании.

</

2. Тогузова И.З., Тускаева М.Р., Туаева Л.А., Бадова Л.К., Позмогов А.И. Менеджмент: учебное пособие. Академия Естествознания, 2015. Научная электронная библиотека. URL: <https://monographies.ru/en/book/view?id=498> (дата обращения: 27.04.2024).

3. Теория и практика мотивации персонала // SEARCHINFORM. URL: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/teoriya-i-praktika-motivatsii-personala/> (дата обращения: 29.04.2024).

4. Анкета удовлетворенности персонала. АКТИОН. Кадры и HR. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66738-qqq-17-m6-anketa-udovletvorennosti-personala> (дата обращения: 03.05.2024).

5. Хоторнский эффект: что это такое и почему влияет на продуктивность. РБК. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/63caa3789a794713267d891b?from=copy> (дата обращения: 03.05.2024).

6. Что мотивирует сотрудников хорошо работать: результаты опроса. Head Hunter. URL: <https://novorossiysk.hh.ru/article/25965> (дата обращения: 05.05.2024).

References

1. Makarova, E.L., Golubeva M.M. Staff motivation research: domestic and foreign experience. Vestnik Taganrogskogo instituta upravleniya i ekonomiki, No.2, 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-motivatsii-personala-otechestvennyy-i-zarubezhnyy-opyt/viewer> (accessed 04.29.2024). (In Russ.)

2. Toguzova I.Z., Tuskayeva M.R., Tuaeva L.A., Badova L.K., Pozmogov A.I.

Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 172-185
Labour and social relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 172-185

Научная статья

УДК 316

doi: 10.20410/2073-7815-2024-35-4-172-185

МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА В ПРОФИЛАКТИКЕ И ЛЕЧЕНИИ ВИЧ-ИНФЕКЦИИ

Инна Борисовна Назарова^{1, 2, 3}, Роман Сергеевич Нестеров^{2, 3}

¹ГБУ «Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения Москвы», г. Москва, Российская Федерация

²Институт социально-экономических проблем народонаселения им. Н.М. Римашевской ФГБУН Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Москва, Российская Федерация

³ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», г. Москва, Российская Федерация

¹inna-nazarova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8086-1617>

²rnesterov100@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6492-2985>

ния до направления в медицинскую организацию, внедрить новые мероприятия, связанные с выявлением и тестированием партнеров ВИЧ-положительных клиентов НКО.

Ключевые слова: медицинская организация, ВИЧ, НКО, государственно-частное партнёрство, некоммерческие организации, риск-группы.

Для цитирования: Назарова И.Б., Нестеров Р.Р. Модель взаимодействия государства и общества в профилактике и лечении ВИЧ-инфекции. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 4. С. 172-185. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-35-4-172-185

Original article

MODEL OF STATE-SOCIETY INTERACTION IN HIV INFECTION PREVENTION AND TREATMENT

Inna B. Nazarova^{1,2,3}, Roman S. Nesterov^{2,3}

¹Research Institute for Healthcare Organization and Medical Management of Moscow Healthcare Department, Moscow, Russian Federation

²Institute of Socio-Economic Studies of Population named after N.M. Rimashevskaya of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation

³Peoples' Friendship University of Russia named after Patrice Lumumba, Moscow, Russian Federation

¹inna-nazarova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-8086-1617>

²rnesterov100@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6492-2985>

Abstract. The authors consider interaction between the state and society by way of example of cooperation

For citation: Nazarova I.B., Nesterov R.S. Model of State-Society Interaction in HIV Infection Prevention and Treatment. Labor and Social Relations. 2024. Vol. 35. Is. 4. P. 172-185. DOI: 10.20410/2073-7815-2023-35-4-172-185

Введение

У российского государства и общества в лице некоммерческих организаций (НКО – организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками) налажено активное сотрудничество в различных сферах деятельности, в том числе в системе здравоохранения, для достижения социальной цели – охраны здоровья граждан и содействия деятельности медицинских организаций.

Государство создаёт различные площадки в виде ресурсных центров поддержки НКО, в том числе оказывает финансовую поддержку [1, 2]. Исследователи обращают внимание на то, что деятельность НКО можно определить, как «вспомогательную» по отношению к государству, поскольку они выполняют значительный перечень различных функций по оказанию услуг социально уязвимым категориям населения [3]. К ним относятся в том числе представители социальных групп, ведущих рискованный образ жизни (уязвимые группы, риск-группы, ключевые группы, группы повышенного риска). Именно в отношении указанных выше групп необходимо выстраивать особенные стратегии выявления заболеваний, профилактики, лечения [4].

Проблема. К одной из наиболее сложных риск-групп относится группа, имеющая высокий шанс получения ВИЧ-инфекции, включающая другие группы повышенного риска: потребители наркотиков, мужчины, практикующие секс с мужчинами, трансгендерные люди, занимающиеся проституцией. Сотрудничество по работе с указанными группами в Москве идёт в части взаимодействия НКО и медицинской организации департамента здравоохранения Москвы (ДЗМ). Несмотря на уже сложившиеся практики позитивного взаимодействия, необходимо развивать данное сотрудничество и оптимизировать на основе ценностей столичных поликлиник (с учётом пациентоориентированности) [5].

Цель. В статье рассмотр

Исследователи и практики описывают различные примеры успешного решения НКО множества задач на уровне местного самоуправления, включая проблемы здравоохранения, социальной реабилитации, вопросы социального сиротства, инвалидов и т.д. [6, 7, 8]. Отмечается успешное взаимодействие медицинских организаций и НКО в работе с риск-группами и профилактике социально-значимых заболеваний в российских регионах, в частности, по профилактике наркозависимости [3]. Кроме этого, НКО являются полем развития добровольчества для молодёжи путём вовлечения их в социальные проекты [9].

Вместе с тем работа с риск-группами в отношении ВИЧ-инфекции усложняется тем, что в неё входят другие различные риск-группы, каждая из которых требует особого подхода не только в лечении, профилактике, но и в выявлении инфицированных и коммуникации с ними [10].

Решение такой сложной задачи возможно только совместно с командой профессионалов медицинских организаций, исходя из ценностей пациентоориентированности, доверия, взаимного уважения [11, 12].

Методология, материалы и методы

В качестве теоретико-методологических оснований будет использован функциональный подход [13] на примере исполнения функций институтами, представляющими государственный сектор, – система здравоохранения в лице медицинской организации и делегирование функций негосударственному сектору в лице одной из организаций некоммерческого сектора.

Государству необходимо исполнение следующих укрупнённых функций в отношении взаимодействия с риск-группами, которые оно делегирует своим институтам (в нашем случае – здравоохранению и НКО): выявление групп риска, выявление заболевания у представителей групп риска, профилактика заболеваний, лечение заболеваний.

В исследовании используется база данных, содержащая информацию о выявлении и учёте ключевых групп – клиентов ВИЧ-сервисной НКО. Исследование-учёт проведено на территории Москвы и Московской области Благотворительным фондом «Поддержки социальных иници

ты. В 2018 году в Фонде был внедрён Мониторинг здоровья риск-групп. Суть Мониторинга состоит в сборе анамнеза в отношении поведения риск-групп и состояния их здоровья – наличия различных инфекционных заболеваний с целью контроля за ситуацией по ВИЧ и другим ИППП, оценки поведения, здоровьесбережения и информированности риск-групп относительно ВИЧ и собственного здоровья. Сбор данных позволяет Фонду организовать профилактическую работу и/или оптимизировать её, применяя клиентоориентированный подход.

В первый год Мониторинга клиентами Фонда стали 1006 человек, затем ежегодно численность клиентов увеличивалась. Максимальное число клиентов было в 2021 году, когда в Фонд обратились 6313 человек (955, или 15,9% – женщины,) в возрасте от 18 до 93 лет. Фонд может реализовывать подобные обширные проекты, поскольку гибко увеличивает или уменьшает число волонтеров, готовых работать с данными группами. Кроме этого, подобные проекты позволяют развивать Мониторинг и получать дополнительную информацию о представителях групп повышенного риска, их образе жизни, практиках самосохранительного (разрушающего) поведения, сексуальном поведении, потреблении наркотиков, заболеваниях и прививках.

Сложность достижимости указанной группы, подтверждается тем, что сотрудники Фонда работают с большим числом клиентов, например, в 2021 году они обратились с предложением пройти тестирование к 20148 представителям ключевой группы. Но только треть (31,3% – 6313 человек) пришли в Фонд на консультацию.

За пять лет работы Фонда (с 2019 по 2023 включительно) сотрудники Фонда общались более чем со ста тысячами человек (110785 человек), включая информирование, консультирование, тестирование, сопровождение. Сопровождение в данном случае является методом работы с людьми, имеющими социально значимые заболевания, и заключается в доведении их до лечебно-профилактического учреждения, поддержке на этапе начала и продолжения лечения. При сопровождении социальный работник помогает клиенту оформить необходимые

ловек) в возрасте от 18 до 65 лет. Это прежде всего молодые люди в возрасте 20–30 лет – 57,7% от общей численности посетителей. Люди 50 лет и старше составили 1,5%.

Большинство пришедших – россияне (76,3%), тем не менее граждане других стран также составляют значительную часть (23,7%). Основная причина пребывания в России иностранных граждан – трудовая миграция (85,2%), десятая часть (11,9%) – проходят обучение, и единицы (2,9%) являются беженцами, ищущими убежище, или туристы (2,0%). Некоторые из них имеют трудности в общении.

Гендерная идентичность большинства клиентов Фонда в 2022 году в основном представлена цис-мужчинами (86,3%), цис-женщины составляют 4,2% (это означает, что пол, приписанный им при рождении, соответствует их гендерному самоощущению – мужчина от рождения ощущает себя мужчиной, женщина – женщиной). Транс-мужчины составляют 0,3%, транс-женщины – 5,2%, их гендерная идентичность не соответствует полу и требует совершения трансгендерного перехода (транс-женщина – это переход мужчины в женщину, транс-мужчина – из женщины в мужчину). Гендерная идентичность небинарных людей не встраивается в привычную бинарную систему «мужчина-женщина», такие люди составляют 3,0% клиентов Фонда. Мужчины, практикующие секс с мужчинами, также составляют большинство – 84,6%, трансгендерные люди – 9,5% и другие – 5,9% (самоидентификация клиента с идентификацией его сотрудником Фонда в некоторых случаях не совпадает).

Сложность целевой группы определяется также потреблением наркотиков: некоторые из клиентов впервые употребили наркотики в 11 лет. До 18-летнего возраста уже имели опыт употребления наркотиков неинъекционно – 15,9%, инъекционно – 10,0%.

За годы работы Фондом определены основные места достижения представителей ключевых групп (где можно с большей вероятностью найти представителей указанных групп): точки секс-работы, места развлечений, притоны, аптеки, строй

охвата. Фонд работает кропотливо со всеми возможными точками привлечения (сбора) клиентов. Важно, что значительная часть клиентов – около половины приходят в Фонд повторно (47,7%).

Фонд является низкопороговым центром – организацией, в которую легко прийти пациенту, испытывающему страх перед визитом в государственную организацию, в том числе в медицинскую. В Фонде работают представители риск-групп, которые лучше понимают таких же людей, как они сами (возможно, ВИЧ-положительный или бывший наркопотребитель). Тип общения таких сотрудников с представителями риск-групп называется «равный – равному».

Этап 2 – исполнение функции – выявление носителей инфекций, передающихся половым путём (ИППП). Клиентов, пришедших в Фонд, опрашивают в отношении анамнеза (наличия заболевания, тестирования, лечения), образа жизни и рисков, которые сопряжены с поведением клиента (проституция, потребление наркотиков, секс мужчин с мужчинами), консультируют в отношении рисков заражения, важности тестирования и лечения.

Клиенты могут сделать выбор – пройти весь комплекс тестов, сделать тесты выборочно (один из тестов) или отказаться от тестирования, например, если у них уже есть в анамнезе ВИЧ-инфекции или другого заболевания.

Большинство тех, кто пришёл в Фонд, имеют опыт тестирования на ВИЧ (прошлый тест): с отрицательным результатом (88,1%), положительным результатом (3,9%) или не имеют опыта тестирования (8,0%) (табл. 1). Единицы (менее 1%) не помнят, не знают свой результат при предыдущих тестированиях или не хотят об этом говорить.

Часть клиентов при первом посещении Фонда сообщают о наличии диагноза с

информацию о наличии инфекции непосредственно в Фонде (табл. 1). При посещении Фонда 2,6% клиентов были обнаружены как положительные при тестировании на сифилис (или 4,9% от протестированных, чья численность составила 2036 в 2022 году), 0,7% – при тестировании на гепатит В (или 1,7% от 1494 протестированных), 0,9% – на гепатит С (или 1,8% от 1958 протестированных) и 5,3% – впервые выявленные как ВИЧ-положительные (или 5,6% от 3555 протестированных). По результатам тестирования в Фонде узнали о наличии туберкулёза 0,8%, прошедших тестирование.

Кроме возможности пройти тестирование непосредственно в Фонде, представители ключевых групп могут провести самостоятельное тестирование на ВИЧ-инфекцию, заказав тест через сайт Организации, а также, при желании, получить ассистирование при самостоятельном тестировании (заказав онлайн-консультацию через сайт).

Фонд вносит вклад в выявление ЛЖВ, что является достаточно сложным мероприятием. Эксперты предполагают, что уровень заболеваемости в России может быть выше, чем показывают данные официальной статистики: не все граждане (прежде всего социально неадаптированные, в том числе ВИЧ-инфицированные) обращаются за медицинской помощью, сообщают о своей принадлежности к группе риска или предпочитают услуги частных клиник, где заболеваемость не всегда регистрируется [15, 16]. В этой связи важно, что в Фонд приходит какая-то часть людей, которые ведут рискованный образ жизни или имеют ВИЧ-инфекцию.

Все клиенты Фонда, независимо от согласия пройти тестирование, получают консультацию специалистов Организации, информационно-образовательные материалы (ИОМ), средства индивидуальной профилактики (СИП). Люди, узнавшие о диагнозе ВИЧ, при необходимости получают консультацию психолога.

После прохождения тестирования и установления диагноза (положительного или отрицательного) работа с посетителями ведётся в зависимости от установленного

ловек мотивирован к лечению. Можно сказать, что в данной точке проявляется единение команд медицинской организации и Фонда. Команда выявляет пациента и сопровождает его на всех этапах – тестирование, лечение, профилактическая работа.

Российские граждане направляются в том числе в Московский городской центр по профилактике и борьбе со СПИДом (МГЦС) – Инфекционная больница №2 г. Москвы. Направление проводится службой медико-социального сопровождения Фонда с целью ранней постановки пациентов на диспансерный учет (в г. Москве – только при наличии прописки), назначения АРВТ, сдачи необходимых анализов. Благодаря Фонду пациенты получают доступ к «зеленому коридору» – это быстрая постановка на учет и раннее начало лечения. Сотрудники Фонда в рамках сопровождения помогают клиенту оформить необходимые документы, знакомят с лечащим врачом, а в последующем – контролируют приверженность лечению и делятся опытом из собственной практики жизни с ВИЧ.

Организованный «зеленый коридор» позволяет при необходимости способствовать экстренной госпитализации ВИЧ-положительных или неадаптивных пациентов (независимо от гражданства и регистрации).

В медицинские организации направляются не только российские, но иностранные граждане (мигранты), с которыми Фонд проводит масштабную комплексную работу. Основным партнером Фонда в работе с мигрантами выступает Федеральный научно-методический центр по профилактике и борьбе со СПИДом Роспотребнадзора (ФЦС). Благодаря имеющимся договоренностям между Фондом и ФЦС, клиентам-мигрантам на бесплатной основе доступны консультации врача-инфекциониста, минимальный комплекс необходимых анализов в связи с ВИЧ или другими ИППП, консультации доверенных врачей-специалистов (уролога, гинеколога, окулиста, дерматовенеролога и др.).

стадии выявить новые случаи ВИЧ-инфекции и возможно прервать цепочку передачи ВИЧ между разными партнёрами.

Социальный работник Фонда собирает контактные данные партнёров ВИЧ-инфицированного клиента для последующего приглашения в Фонд и тестирования. Также проводится устный опрос (скрининг) ВИЧ-инфицированного на наличие насилия со стороны партнеров. Опрос состоит из шести вопросов:

1) предполагает ли вы какие-либо негативные последствия, потенциальный вред для себя, если ваш партнёр примет участие в проекте ИТ?

2) бывает ли такое, что вы боитесь/опасаетесь партнёра?

3) угрожал ли вам партнёр причинить какой-либо вред?

4) применял ли партнёр физическое насилие по отношению к Вам (бил, пинал и т. д.)?

5) принуждал ли Вас партнёр вступить с ним в половую связь без Вашего желания?

6) угрожал ли Вам партнёр разрывом, разводом, уходом из семьи, ограничением Вашего доступа к детям или ограничениям в финансовой поддержке [см.: 14]?

Факт насилия считается выявленным, если хотя бы на один из вопросов клиент ответил положительно. Партнёр, который способен оказать насилие клиенту, в проект по обследованию не включается (поскольку он может представлять опасность). С партнёрами, которые не причиняли вред (насилие) клиенту, связывается социальный работник и предлагает пройти тестирование на ВИЧ в офисе Фонда. Для приглашения партнёров в Фонд делается три попытки. Если связаться с партнёром не удалось, социальный работник фиксирует «фактор неудачи». Когда



деляют ценности московских поликлиник и строят свою работу, основываясь на данных ценностях.

Командная работа специалистов Фонда начинается с момента знакомства с клиентами, в том числе за пределами офиса, и продолжается в процессе сопровождения клиента с привлечением всех членов команды, включая руководство Организации, врачей и волонтеров. ВИЧ инфицированных клиентов передают команде специализированного медицинского центра.

Взаимное уважение, доверие, пациентоориентированность – именно эти принципы позволяют привлекать к сотрудничеству сложных клиентов, включая нелегальных мигрантов, наркопотребителей, занимающихся проституцией, бывших заключенных и др., которые в некоторых случаях готовы посетить НКО, а не государственную организацию (в силу отсутствия знаний о сложности ИППП, боязни узнать положительный диагноз). Дополнительный позитивный вклад вносит внедрение практики работы «равный – равному». Отношения между сотрудниками Фонда и представителями риск групп, основанные на доверии, позволяют вести Мониторинг, включающий актуальные данные в отношении рискованного поведения клиентов, изменения поведения и инфекционного статуса. В результате Мониторинга были определены актуальные потребности клиентов Фонда и необходимость выстраивания с ними взаимодействия, позволяющее переходить к коммуникации с партнерами клиентов. В результате в 2023 году была внедрена новая функция Фонда – *работа с партнерами ВИЧ-положительных людей, выявленных при тестировании на ВИЧ* (этап 4, рис. 1).

Государственные медицинские организации выполняют основную функцию по работе с ВИЧ-положительными, назначая им лечение, отсле

6. Бровченко Н.В. Роль социально ориентированных некоммерческих организаций в реализации полномочий органов местного самоуправления // *Право и государство: теория и практика*. – 2019. – №6 (174). – С.48-50.
7. Карагодина О.А. Роль социально ориентированных НКО в решении проблем инвалидов и лиц с ОВЗ (на примере деятельности организаций Волгоградского региона) // *Социодинамика*. – 2019. – №9. – С.75-81. DOI: 10.25136/2409-7144.2019.9.30617
8. Аксёнов В.В., Петросян Д.И., Соколова М.В. Социологическое изучение деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций на территории Владимирской области (на основе данных социологического опроса СОНКО). Учёные записки Владимирского филиала РАНХиГС. – 2018. – №2 (26). – С.126-136.
9. Кушхова А.М., Кубова А.А. Становление волонтерских движений в России: проблемы развития и динамика. Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2023. – Т.15. – № 4. – С.135-142. DOI:10.47370/2078-1024-2023-15-4-135-142.
10. Назарова И.Б., Нестеров Р.С. Клиенты ВИЧ-сервисной НКО: структура, типология, особенности поведения // *Народонаселение*. – 2023. – Т.26. – №2. – С.153-164. DOI: 10.19181/population.2023.26.2.13
11. Старшинин А.В. Ценности столичного здравоохранения: доверие, командный подход, профессионализм // *Московская медицина*. – 2023. – №4 (56). – С.14–19.
<

10. Nazarova I.B., Nesterov R.S. Clients of HIV-service NGO: structure, typology, behavior features. *Narodonaselenie*. 2023;26(2):153-164. DOI: 10.19181/population.2023.26.2.13 (In Russ.)
11. Starshinin A.V. The values of the capital's healthcare: trust, team approach, professionalism. *Moskovskaja Medicina*. 2023;4(56):14–19. (In Russ.)
12. Aksenova E.I., Kamynina N.N., Shvets Yu.Yu. Cennostno-orientirovannoe Zdravoohranenie: Problemy i Perspektivy Vnedrenija v Praktiku. M.: GBU «NIOZMM DZM»; 2023:171.12. (In Russ.)
13. Parsons T. On social systems. M.: Academic project. 2002:832. (In Russ.)
14. Standard Operating Procedures for HIV Index Testing Services // The National Department of Health of The Republic of South Africa. Available from: <https://knowledgehub.health.gov.za/system/files/elibdownloads/2021-02/NDoH%20Index%20Testing%20SOP-11-12-2020.pdf> [Accessed: 1st June 2024].
15. Plavinsky S.L., Barinova A.N., Eroshina K.M., Bobrik A.V., Novozhilov A.V. Sexually transmitted infections (STIs) and HIV infection in risk groups. Do pathogens spread through the same networks? *Rossiiskij Semejnyj Vrach*. 2009;1:26-31. (In Russ.)
16. Peterson J.A., Risinger H.S., Schwartz R.P. and others. Target sample in drug abuse research: an overview and a case study. *Field*