

ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ И НЕПРЕРЫВНЫХ СЕКТОРАХ ЭКОНОМИКИ: ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ

Николай Владимирович Чаплашкин^а

DOI: 10.22394/2070-8378-2024-26-1-19-28

Елена Валерьевна Григорович^б

^а Центр развития образования и международной деятельности («Интеробразование»)

^б Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

Аннотация: В настоящей статье раскрываются аспекты введения в российскую трудовую практику гибких форм занятости в отраслях экономики, связанных с непрерывным функционированием. Актуальность темы в настоящее время подтверждается не только запросами общества на соблюдение баланса между работой и личной жизнью, но и его объективным технологическим развитием. Вызовы времени способствуют переходу к более гибким формам занятости, в том числе к удаленной работе, а также к сокращению рабочего времени. Однако такие формы могут быть внедрены не повсеместно, что и показала пандемия коронавирусной инфекции в 2020 году. Информационные технологии и автоматизация производства позволяют уже сейчас переводить часть неофисных работников на удаленную занятость. На примере практических экспериментов, приведенных в статье, видно, что некоторые отрасли, как, например, транспорт и промышленность, обладают всеми возможностями удаленной работы. Однако в настоящее время практически все непрерывные сектора экономики встретились с вызовами дефицита работников – как объективными, связанными с демографическими причинами, так и субъективными (выводом огромной доли работоспособного населения в оборонную сферу, отсутствием конкурентных зарплат).

Ключевые слова: трудовое законодательство, адаптивные формы занятости, свободная занятость, неполное рабочее время, дистанционная занятость, сельское хозяйство, здравоохранение, оплата труда

Дата поступления статьи в редакцию: 23 августа 2024 года.

FLEXIBLE FORMS OF EMPLOYMENT IN INDUSTRIAL AND CONTINUOUS SECTORS OF THE ECONOMY: OPPORTUNITIES AND RISKS

Nikolay V. Chaplashkin^a

RESEARCH ARTICLE

Elena V. Grigovich^b

^a Center for the Development of Education and International Activities («Interobrazovanie»)

^b Financial University under the Government of the Russian Federation

Abstract: The article discusses the implementation of flexible forms of employment in Russian labor practice in the continuous functioning sectors of the economy. Social demands for work-life balance and objective technological advancements support the relevance of the topic. The modern environment favors a shift to more flexible forms of employment, including telecommuting, as well as shorter working hours. However, as the 2020 coronavirus pandemic demonstrated, such changes in employment types might not be applied everywhere. Information technologies and production automation allow some non-office workers to be transferred to remote workplaces. Some industries, such as manufacturing and transportation, have all the potential for remote work, as demonstrated by the case studies in the article. Nearly every continuous sector of the economy faces challenges related to a labor shortage, both objective and subjective. These challenges include a large percentage of the able-bodied population moving to the defense sector and a lack of competitive salaries.

Keywords: labor legislation, adaptive forms of employment, free employment, part-time work, remote employment, agriculture, health care, labor remuneration

Received: August 23, 2024.

Введение

Конец XX и XXI век во всем мире в целом и в России в частности ознаменовался развитием более гибких, адаптивных форм занятости [Маркузе, 2002; Фромм, 2009; Гимпельсон, Капелюшников, 2005]. Законодательство, в том числе и трудовое, следует за тенденциями: дистанционную занятость в России оформили законодательно¹, распространение получили фриланс, самозанятость и некоторые другие явления, общей чертой которых является как снижение зависимости работника от работодателя, так и взаимная, работника и работодателя, адаптация; во многих странах мира проходят эксперименты по внедрению четырехдневной недели².

Скептики нестандартных форм занятости всегда приводят в пример промышленность, в частности, непрерывное производство, которое, по сложившемуся мнению, невозможно перевести ни на удаленную занятость, ни на укороченную рабочую неделю, ни даже на более гибкие графики работы. Так, перевод непрерывных производств на дистанционную работу обычно невозможен по причинам, связанным с безопасностью и контролем производственных процессов. Сокращение продолжительности рабочей недели для непрерывных производств, а также некоторых других непрерывных секторов экономики – тоже предмет дискуссий, так как само понятие непрерывности говорит о том, что работа должна идти круглосуточно и безостановочно.

Удаленная работа: возможности и ограничения

Немаловажную роль в массовом переходе на удаленную (дистанционную) занятость сыграла пандемия коронавирусной инфекции COVID-19 в 2020–2021 годах. Именно она подтолкнула весь мир, который рано или поздно пришел бы к этому сам, совершить революционный скачок вместо эволюционного. Однако пандемия показала не только возможности удаленной работы, но и ограничения, которые могут быть вызваны в части дистанционной занятости.

В связи с тем, что бесперебойная работа экономики страны и обеспечение населения жизненно необходимыми продуктами и услугами зависит от деятельности некоторых секторов самых разных отраслей экономики (розничная торговля продуктами питания, предприятия, реализующие товары первой необходимости, аптеки и медицинские учреждения, непрерывные производства, а также органы правопорядка и некоторые органы власти), работники этих сфер деятельности не только не были затронуты карантинными мерами (нерабочие дни, неполная рабочая неделя, перевод на дистанционную занятость), но и продолжали работать практически в прежнем режиме³.

Хотя заводы, промышленные предприятия и производства не могут полностью перейти на удаленную работу, во время пандемии коронавируса в некоторых случаях они использовали дистанционную занятость. Прежде всего, на удаленную работу на производственных предприятиях отправились бухгалтерия, отделы кадров, юристы, офисный персонал отделов продаж и управляющих компаний.

Непрерывно действующее предприятие требует присутствия на площадке инженерно-технического персонала (ИТР), но и этот персонал на некоторых предприятиях частично был переведен на удаленный формат работы⁴. В частности, это затронуло инженеров и конструкторов. В любом случае исключения лишь подтверждают правила, и удаленная занятость прочно обосновалась в российских реалиях.

На сегодняшний день на основании статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации выделяются следующие основные виды дистанционной работы: постоянная дистанционная работа (в течение срока действия трудового договора), временное исполнение трудовых обязанностей удаленным способом сроком до полугода и частичная удаленная работа, предполагающая чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. Те же инженеры, технологи и конструкторы в постпандемийный период в большом количестве так и не вернулись к стандартному режиму работы и продолжают чередовать выполнение «трудовой функции дистанционно» и «на стационарном рабочем месте».

1 Глава 49.1. Особенности регулирования труда дистанционных работников. Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изменениями. *Российская газета*, № 256, 31.12.2001.

2 Подробнее см.: Чаплашкин Н.В. Фриланс как новое социальное явление и его последствия. Диссертация ... кандидата социологических наук / Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. М., 2013; «О ходе проведения эксперимента по установлению специального налогового режима “налог на профессиональный доход”: проблемы и перспективы», круглый стол от 01.12.2022. Совет Федерации Федерального Собрания РФ. <http://council.gov.ru/activity/activities/roundtables/140393>; Чаплашкин Н.В., Григорович Е.В. Четырехдневная рабочая неделя: векторы развития идеи в России. *Мониторинг правоприменения*. 2024. № 2 (51). С. 113–123; Чаплашкин Н.В. Сокращенная рабочая неделя: от вопросов внедрения до реальных экспериментов на примере зарубежных практик. *Alma Mater (Вестник высшей школы)*. 2024. № 8. С. 102–110.

3 Указ Президента Российской Федерации от 02.04.2020 года № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202004020025?index=2>

4 Как организовать удаленную работу инженеров: опыт «Соллерс Инжиниринг». <https://up-pro.ru/library/strategi/opinion/udalennaya-rabota-inzhenerov/>

Вместе с тем с развитием информационных технологий и автоматизации труд перешел на другой уровень. Это касается не только «белых воротничков» – работников умственного труда и офиса, но и работников, занятых физическим трудом, в том числе на производстве. Сейчас уже может управляться дистанционно техника, занятая на производстве, включая тяжелую: бульдозеры, погрузчики, карьерные экскаваторы и т.д. Они могут управляться не просто удаленно, но даже за многие километры, невзирая на границы стран⁵.

Такие технологии, изначально используемые чаще всего в зонах, представляющих опасность и угрозу операторам и машинистам (пожары, затопления, оползни, работа с ядовитыми или опасными веществами, химикатами, отходами), находят новое применение. В России, например, в настоящее время ведутся эксперименты по внедрению беспилотных трамваев в транспортную инфраструктуру Москвы⁶. В планах Москвы – запуск беспилотного управления поездами в московском метро⁷. Ранее начали проводиться эксперименты с беспилотными такси и грузовыми тягачами, в народе называемыми фурами, для перевозки грузов.

Так, в июне 2023 года компания «Яндекс» в тестовом режиме запустила беспилотное такси в одном из районов Москвы (Ясенево). Результатов эксперимента в открытом доступе пока нет⁸. Также в июне 2023 года по трассе М-11 «Санкт-Петербург – Москва» (презентация проходила в рамках Петербургского экономического форума) проехали первые беспилотные грузовики КамАЗ⁹. Чуть позже к эксперименту присоединилась компания «SberAutoTech» («Сберавтотех»), которая тоже запустила по трассе М-11 коммерческие беспилотные грузовые перевозки¹⁰.

За половину 2023 года по этой трассе таким образом перевезли более 12 тыс. тонн грузов¹¹, что крайне мало по сравнению с объемами грузопере-

возок даже только на этой магистрали. Но ведь это только начало, и плюсы беспилотных перевозок очевидны: снижение времени в пути и сокращение себестоимости. При этом не стоит забывать о том, что ИИ-водитель, в отличие от человека, не подвержен усталости и сонливости, что, в свою очередь, повышает безопасность на дорогах.

В декабре 2023 года в России запустили первый беспилотный морской паром «Генерал Черняховский». Посредством дистанционного управления и контроля с применением средств автономной навигации он доставляет грузы из Ленинградской области в Калининградскую¹². Беспилотные летательные аппараты также уже применяются в самых разных сферах: в сельском и лесном хозяйстве, гражданской авиации, обслуживании строительных объектов, грузоперевозке, при решении задач по предотвращению чрезвычайных ситуаций.

В 2022 году Минтранс России совместно с «Почтой России» запустил проект по беспилотной доставке грузов: установлен экспериментальный правовой режим по эксплуатации беспилотных авиационных систем в четырех регионах: Камчатском крае, Ханты-Мансийском автономном округе, Чукотском автономном округе и Ямало-Ненецком автономном округе¹³. В 2024 году объем беспилотных авиационных грузоперевозок в экспериментальных регионах должен превысить 1,2 тыс. тонн, а скорость доставки почты и грузов вырастет на 30 %¹⁴.

Однако беспилотный транспорт – это не промышленность, и тем более не непрерывное производство. Еще 20–30 лет назад тяжело было представить рабочего, который мог бы отойти от работающего станка. В конце XX века появились первые станки с ЧПУ (числовое программное управление), а еще ранее использовались токарные станки, обрабатывавшие типовые детали по шаблону, однако сейчас ЧПУ позволяет работать удаленно.

В сегодняшнем мире необязательно находиться в одном помещении с оборудованием. Современные информационные технологии и процессы автоматизации производства могут позволить работать в дистанционном режиме, осуществляя, в том числе дистанционно, функции контроля за процессом, при этом предусмотрев нахождение непосредственно на рабочем месте ограниченного количества дежурных работников. ЧПУ-оборудование, по сравнению со станками с ручным управлением,

5 Управляем техникой в карьерах на расстоянии. Обзор отечественных разработок. https://exkavator.ru/mining/news/info-news/142146_upravlyаем_tehnikoy_v_karerah_na_rasstoyanii_obzor_otechestvennih_razrabotok.html

6 Беспилотные трамваи без работы водителей пока не остаются. <https://www.pnp.ru/economics/bespilotnye-tramvai-bez-raboty-voditeley-poka-ne-ostavyat.html>

7 Первый беспилотный поезд в столичном метро запустят к 2026 году. <https://rg.ru/2024/02/26/reg-cfo/pristegnites.html>

8 «Яндекс» запустил беспилотные такси в одном из районов Москвы. <https://ria.ru/20230607/taksi-1876683175.html>

9 Первые грузовые беспилотники «КамАЗ» выехали на трассу «Нева». <https://iz.ru/1528141/2023-06-14/pervye-gruzovye-bespilotniki-kamaz-vyekhali-na-trassu-neva>

10 По М-11 запустили грузовые беспилотные перевозки. <https://ria.ru/20230627/bespilotniki-1880720359.html>

11 «Магнит» до конца года планирует удвоить беспилотные перевозки по трассе М-11 «Нева». <https://spb.vedomosti.ru/business/articles/2024/08/12/1055387-magnit-do-konsa-goda-planiruet-udvoit-bespilotnye-perevozki-po-trasse-m-11-neva>

12 В России запустили первый беспилотный паром «Генерал Черняховский». <https://ria.ru/20231219/parom-1916779545.html>

13 «Почта России» проведет эксперимент по беспилотной аэродоставке грузов по 33 маршрутам. <https://tass.ru/ekonomika/17423491>

14 Беспилотные перевозки в ХМАО, ЯНАО, на Камчатке и Чукотке в 2024 году превысят 1,2 тыс. т. <https://tass.ru/ekonomika/18889729>

снижает риски человеческого фактора, что, в свою очередь, уменьшает количество брака в производстве, увеличивает точность и производительность.

Процесс автоматизации не стоит на месте, и если один-два станка на производстве не покажут особой разницы, то при уже полностью автоматизированной линии будет виден существенный рост производительности и бесперебойности процесса. При этом не стоит забывать, что такие новые технологии не только дают возможность работать удаленно, но и выводят людей из профессии. Один оператор, осуществляющий контроль за несколькими аппаратами / устройствами, может заменить несколько человек.

Правда, хотя эксперименты и идут полным ходом, полная замена обычного транспорта и людей в ближайшем будущем не предвидится. Тот же эксперимент с беспилотными трамваями рассчитан на три года. Запуск беспилотного управления поездами московского метро пока только на бумаге – первый беспилотный поезд в московском метро в планах должен появиться в 2025–2026 годах, а массовый переход произойдет не раньше чем через 5–10 лет.

В любом случае на данном этапе никак не обходится без людей. Программируемым станкам, уже повсеместно внедренным в производство, нужны операторы, наладчики и техническое обслуживание. Беспилотный транспорт пока вообще не обходится без операторов беспилотников и технических работников.

На первом этапе эксперимента с беспилотными трамваями движение будет контролировать испытатель, сначала на месте водителя, затем – в салоне. Только после 150 часов обкатки или пройденных 3 тыс. километров при соответствии определенным условиям к работе допустят оператора, который сможет удаленно следить за беспилотным трамваем. В ходе экспериментов с беспилотными такси с водителем – искусственным интеллектом в автомобилях присутствовал водитель-испытатель. А в каждом беспилотном грузовике «Сберавтотех» на трассе М-11 в 2023 году присутствовал «бортинженер». Запуск полностью беспилотного движения на трассе М-11 анонсируется с 2025–2026 годов¹⁵.

Но все равно в ближайшее время беспилотные фуры останутся в качестве экспериментальных. Если в 2023 году было задействовано всего шесть единиц транспорта, то в 2024 году их всего 16, а к концу 2024 года планируется увеличить до 43¹⁶. Даже план на 2025 год увеличить число беспилот-

ных грузовиков до 100 – в масштабах грузоперевозок в стране пока еще «капля в море».

Что же касается сокращения продолжительности рабочей недели для работников промышленности и даже непрерывных производств, а также некоторых непрерывных секторов экономики, то и тут в теории вопрос решен уже давно. Ведь рынок труда один из немногих показывает, насколько сильна его зависимость от веяний в экономике и политике, от социальных процессов.

Пандемия COVID-19 и переход на дистанционную занятость – это, конечно, один из самых показательных примеров. Но это также наглядно прослеживается и на примере сокращения продолжительности рабочей недели. Именно в промышленности раньше других отраслей в развитых странах перешли на сокращение рабочего дня до восьми часов в связи со сложными условиями труда¹⁷.

Еще чуть более ста лет назад обыденностью были 12–15-часовые рабочие дни. Восьмичасовой рабочий день, которому ранее предшествовал добытый потом и кровью десятичасовой рабочий день, можно считать достижением XX века, но и то только в развитых странах. Все это связано напрямую сначала с промышленными революциями в Европе, а позже с политическими движениями в России (Октябрьская революция 1917 года) и развитием профсоюзного движения, появлением Международной организации труда, декларациями которой руководствуются все страны-участницы.

При этом в России восьмичасовой рабочий день появился после Октябрьской революции 1917 года. Рабочее время, согласно Декрету от 29 октября (11 ноября) 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне», не должно было превышать 8 часов в день и 48 часов в неделю¹⁸. А в странах Европы и Америки на официальном уровне перешли к сокращению рабочего дня в промышленности именно согласно Конвенции МОТ № 1, принятой в 1919 году, и установили максимально возможную продолжительность рабочего времени на производстве: оно не должно превышать 8 часов в день и 48 часов в неделю¹⁹.

Сейчас, спустя 100 лет, работа по снижению продолжительности рабочего дня / недели для промышленных производств из-за более тяжелых условий труда продолжается. В настоящее время

15 Беспилотную доставку грузов автотранспортом могут расширить на региональные дороги. <https://tass.ru/obschestvo/19516147>

16 В России увеличится число беспилотных грузовиков на М-11 до конца 2024 года. <https://iz.ru/1653762/2024-02-21/v-rossii-uvlechitsia-chislo-bespilotnykh-gruzovikov-na-m-11-dokontca-2024-goda>

17 Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации / Сост. С.П. Маврин. СПб., 2004. С. 301.

18 Декрет Совета Народных Комиссаров («О восьмичасовом рабочем дне») от 11 ноября (29 октября) 1917 г. Газеты Временного Рабочего и Крестьянского Правительства, № 2, 30.10.1917.

19 Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации / Сост. С.П. Маврин. СПб., 2004. С. 301.

во всем мире проходят различные эксперименты – как с сохранением заработной платы, так и с ее сокращением. Для непрерывных отраслей промышленности более актуальны следующие варианты: пятидневная рабочая неделя с сокращенными рабочими днями и четырехдневная рабочая неделя с восьмичасовым рабочим днем. Четырехдневная рабочая неделя с удлинённым рабочим днем (10-часовой рабочий день) не только крайне нецелесообразна [Сорокин, 2021], но и в некоторых случаях даже не соответствует максимальной продолжительности рабочего дня (смены), установленной российским законодательством, например, для работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда²⁰.

Примеров экспериментов разного масштаба в мире немало. Например, в Испании при поддержке правительства в одном из самых крупных проектов в мире по внедрению 32-часовой рабочей недели (четыре рабочих дня) планировалось участие до 200 предприятий, и в отличие от других стран большая их часть – промышленные предприятия.

Одной из основных целей проекта являлось изучить, как можно внедрить такой график работы в трудоемкое промышленное производство. Однако запланированного количества предприятий набрать не удалось – в итоге в проекте принимает участие всего 41 предприятие [Чаплашкин, 2024. С. 107]. Возможность и необходимость введения сокращенной рабочей недели в рамках указанного проекта планировались и обсуждались несколько лет (с 2021 года), но в связи с тем, что по сравнению с другими странами Европы Испания находится не в лидерах экономического роста, более 70 % испанских компаний выступают против введения четырехдневной рабочей недели. Все это привело к тому, что проект, поддержанный правительством и профсоюзами и даже финансируемый из государственного бюджета, не нашел поддержки работодателей.

Идею по снижению продолжительности рабочего дня / недели для промышленных производств поддерживает и IG Metall, крупнейший сталелитейный профсоюз Германии [Чаплашкин, 2024. С. 107]. При этом он является крупнейшим не только в Германии, но и в Европе в целом (количество работников, состоящих в нем, – около 2,3 млн человек). Хотя Германия и крупнейшая экономика Европы, она также не успела восстановиться после пандемии и в настоящее время, в том числе из-за санкций в отношении России, переживает не лучшие времена, и продвижение данной идеи идет очень медленно.

Предложение сократить рабочую неделю IG Metall начал лоббировать еще в 2017 году (сокра-

щение предлагалось сделать до 28 часов в неделю), и тогда это было более реально для страны, так как экономика Германии находилась на подъеме. Однако работодатели тогда эту идею не поддерживали. При этом нормальная продолжительность недели для этой отрасли в Германии установлена законодательно и уже составляет 35 часов, что меньше стандартной 40-часовой рабочей недели. В итоге в 2018 году рабочую неделю до 28 часов сократили только некоторым категориям работников – на срок до двух лет для ухода за детьми или другими родственниками.

В 2020 году, во время пандемии, профсоюз пытался также протолкнуть идею, но уже в целях предотвращения массовых увольнений в автомобильном и промышленном секторах и сокращения тысяч рабочих мест, которые были потеряны из-за пандемии коронавируса. Однако идея и тогда не была поддержана. Сейчас IG Metall добивается уже 32-часовой рабочей недели для сталелитейщиков и машиностроителей с полной компенсацией заработной платы.

Сокращение продолжительности рабочей недели в промышленности – объективный процесс, связанный со стремлением улучшить качество жизни и условия труда работников, повысить производительность труда [Кейнс, 2009; Мельников, 2020], в связи с чем именно в промышленном секторе введены посменные графики работы, которые, в свою очередь, позволяют варьировать продолжительность как рабочей недели, так и рабочего дня (смены).

В настоящее время в соответствии со статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. Именно посменная работа лежит в основе гибкого рабочего времени. Статьей 102 Трудового кодекса предусмотрено, что по соглашению сторон при работе в режиме гибкого рабочего времени определяется начало, конец и продолжительность рабочего дня (смены) и в течение соответствующего учетного периода обеспечивается отработка суммарного количества рабочих часов.

При этом во время пандемии для работников, которые продолжали работать на рабочем месте, рекомендовалось обеспечить оптимальный режим рабочего времени и отдыха посредством гибкого режима и разделения рабочего дня на части, которые позволяют избегать скопления людей на входе и выходе при начале / окончании рабочего дня, увеличить расстояние между работниками во время

20 Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены).
Трудовой кодекс Российской Федерации.

Ритм экономики

рабочего дня и введением посменной работы, которая также позволяет рассредоточить работников в помещениях, оптимизировать нагрузку на работников²¹. Вместе с тем внедрение гибкого графика на непрерывном производстве и других непрерывных секторах возможно не только через сменный график работы, но и через скользящий график.

Скользящий график отличается от сменного тем, что при сменном графике продолжительность рабочего времени и порядок чередования смен устанавливаются заранее и могут быть одинаковыми для всех сотрудников. При скользящем графике продолжительность рабочего времени и порядок чередования смен могут варьироваться для каждого сотрудника в зависимости от их потребностей и удобства. Так, при скользящем графике может применяться нестандартная схема распределения рабочих и выходных дней, например, 3/3, 3/2 и т.д. Гибкий, или скользящий, график позволяет сотрудникам не только устанавливать чередование смен, но и делает возможным установление дистанционного режима работы, например, для инженеров, разнорабочих, конструкторов, технологов, которым в силу своей профессии часть работы можно выполнять удаленно на своем персональном компьютере с доступом к сетевой инфраструктуре производства и мощностям посредством облачных технологий²².

Геополитические и демографические вызовы

Сменный график и скользящий график прошли довольно успешную апробацию во время пандемии как в промышленности, так и в других непрерывных секторах экономики. Однако в настоящее время выходят на первый план причины, по которым именно сектора экономики, требующие непрерывности, завязанные на посменном графике работы, не смогут в ближайшее время перейти в России на более гибкие формы занятости, в том числе на четырехдневную рабочую неделю.

Для введения посменного или скользящего графика при сокращении продолжительности рабочей недели необходимо большее число сотрудников. Сокращение в непрерывных отраслях рабочей недели до четырех дней, то есть на 20 %, при условии сохранения зарплаты на прежнем уровне, в целях сохранения всех экономических показателей предприятия потребует ввода на каждый четырех сотрудников одного дополнительного, а также пропорционального увеличения производительности

труда сразу всех сотрудников для компенсации затрат на оплату труда этого дополнительного сотрудника.

При этом большинство результатов экспериментов перехода на четырехдневку, проводящихся в мире, показывает, что производительность труда сотрудников растет, а экономические показатели не падают, и тут становится понятным, что основным препятствием, из-за которого переход на такие формы занятости в России в ближайшее время невозможен, является дефицит работников.

Единичные предприятия, да еще и с небольшим штатом работников, смогут перейти без особых проблем, но именно в масштабах страны уже сейчас экономика столкнулась с нехваткой кадров. Можно выделить несколько взаимозависимых причин дефицита рабочих кадров:

- последствия демографической ямы 90-х годов;
- масштабирование промышленного производства, связанного с оборонной деятельностью;
- мобилизационные мероприятия и служба по контракту;
- отсутствие конкурентных зарплат и нерезультативное реформирование некоторых отраслей.

Демографические проблемы, влияющие на рынок труда сегодня, – это последствия того, что снижение рождаемости в 90-х годах XX века привело к уменьшению численности трудоспособного населения в текущем периоде, который будет продолжаться еще несколько лет²³. По данным Росстата, в России ежегодно сокращается численность работников младше 30 лет и в ближайшие несколько лет рынок труда потеряет около 8 млн молодых работников. Сокращение числа занятых молодых людей Росстатом фиксируется с 2010 года. По итогам более чем десятилетнего периода с 2010 по 2021 год сокращение числа молодых работников в возрасте до 30 лет составило почти 6 млн; однако в 2021 году количество молодых сотрудников (до 30 лет) сократилось на 460 тыс. человек²⁴. В 2022 году эта цифра выросла почти в два раза и составила 802 тыс. человек²⁵.

При этом рынок труда не просто стареет, но и уменьшается пропорционально. Такая тенденция

23 Росстат представил уточненный демографический прогноз до 2036 года. <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/72529>; Росстат опубликовал демографический прогноз до 2046 года. <https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/220709>

24 Демография и безработица лишили Россию 460 тыс. молодых работников за год. <https://www.rbc.ru/economics/13/01/2022/61ddb0159a7947ca69615b63>

25 Численность молодых работников в России опустилась до исторического минимума. Аудиторско-консалтинговая сеть «FinExpertiza». <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/chisl-mol-rab-min/>

21 Письмо Минтруда России от 23 апреля 2020 года № 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ».

22 Как организовать удаленную работу инженеров: опыт «Соллерс Инжиниринг». <https://up-pro.ru/library/strategi/opinion/udalennaya-rabota-inzhenerov/>

сохранится примерно до 2030 года, когда на рынок труда станет постепенно заходить и восполнять потери поколения родившихся в 2000-х годах. Но дефицит работников связан не только с результатами демографической ямы 90-х годов. Теоретически на стадиях экономического подъема экономика и рынок труда могли бы справиться с демографическими проблемами, однако нынешняя социально-политическая реальность в стране показывает, что проблемы лежат в несколько иной плоскости.

В связи с началом специальной военной операции (СВО) в 2022 году и последовавшим за этим санкционным давлением, а затем и политикой импортозамещения российское производство встало на другие рельсы. Здесь как раз и сказался дефицит рабочих кадров, который образовался в последнее время. Работникам многих организаций и предприятий, которые раньше не были связаны с оборонной промышленностью, пришлось переходить на ненормируемый, увеличенный рабочий график (в частности, это касается предприятий машиностроения, электроники и электротехники, добывающей отрасли и т.д.²⁶).

Одновременно с этим осенью 2022 года в рамках мобилизационных мероприятий из экономики производства ушло 300 тыс. человек экономически активного населения²⁷, а в последующий период уже в рамках кампании по привлечению на службу по контракту эта цифра выросла в разы. Так, в 2023 году на военную службу по контракту было набрано около 540 тыс. человек²⁸, а за полгода в 2024 году контракты с Минобороны России подписали около 190 000 человек²⁹. Суммарно это больше 1 млн человек экономически активного населения достаточно молодого возраста, а если смотреть по гендерному составу, то это молодые мужчины, которые чаще всего как раз и могли бы быть заняты в промышленности и других непрерывных производствах, за некоторым исключением (легкая промышленность, фармацевтика) [Оборин, 2021].

В 2022–2023 годах на уменьшение российского трудоспособного населения значительно повлияла и миграция, особенно во время мобилизационных мероприятий, когда из страны уезжали молодые

люди призывного возраста – самая экономически активная группа. Официальной статистики по количеству уехавших и не вернувшихся в страну нет, при этом многие из покинувших Россию остались работать в российских компаниях дистанционно, но свой вклад в дефицит кадров эта прослойка внесла.

Если демографические и геополитические проблемы – это все-таки проблемы объективного характера, присущие всей экономике и рынку труда в стране, то есть ряд секторов экономики, которые также носят непрерывный характер, и дефицит кадров в них – это проблема другого плана. Для примера рассмотрим две отрасли, которые хоть и не являются непрерывными, но по большей части должны функционировать безостановочно: это система здравоохранения и сельское хозяйство.

Сельскохозяйственные организации в плане непрерывности можно выделить в отдельную категорию, так как они разные по характеру деятельности: есть животноводческие организации, у которых непрерывность связана с рисками потери поголовья и снижения качества продукции, а есть организации, которые в определенное время года не могут останавливать свою деятельность – организации, занятые на весенних полевых работах и осенних уборочных кампаниях.

Система здравоохранения в большинстве случаев также должна работать бесперебойно: медицинские учреждения, станции и отделения скорой медицинской помощи, аптеки. По данным Министерства здравоохранения Российской Федерации, в стране наблюдается нехватка как врачей, так и среднего медперсонала. Так, в 2023 году нехватка медицинских работников среднего звена в российской системе здравоохранения составляла 63 тыс. человек, врачей – 29 тыс.³⁰ Нехватка персонала в медицине, как показывают различные исследования, напрямую зависит от размера заработной платы.

Действительно, согласно результатам анализа Центра исследований HeadHunter (hh.ru), проведенного в 2023 году, доля недовольных своей оплатой труда в здравоохранении достигла 84 %, и этот показатель свидетельствует о том, что именно в медицинской сфере больше всего тех, кого не устраивает текущая зарплата³¹. По результатам исследований, сокращение зарплаты средних и младших медицинских работников происходит ежегодно начиная с 2020 года, а по сравнению с 2013 годом роста практически нет, даже с учетом

26 Шойгу заявил, что российские предприятия ОПК в разы нарастили выпуск вооружений. <https://tvrzvezda.ru/news/202312261322-6H72R.html>

27 Указ Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации». <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202209210001>

28 За 2023 год в ВС РФ пришли 540 тыс. контрактников. <https://regnum.ru/news/3868749>

29 Около 190 тысяч человек заключили контракты с Минобороны в 2024 году. РИА Новости. <https://ria.ru/20240704/kontrakt-1957460187.html>

30 Минздрав оценил нехватку врачей и медперсонала в почти 100 тыс. человек. <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/6666fec49a7947a44919eb1e>

31 Опрос выявил рост доли россиян, недовольных зарплатой. <https://ria.ru/20230426/zarplata-1867760434.html>

увеличения зарплат в пандемию [Улумбекова, Власов, Домников, Гапонова, 2023. С. 8]. При этом про проблемы с оплатой труда в сфере здравоохранения знают на всех уровнях, в том числе и на уровне правительства. С 1 июля 2022 года в ряде пилотных регионов должна была заработать новая система оплаты труда медработников, призванная поднять и выровнять зарплаты³², но правительство перенесло старт программы на 2025 год³³. Этот перенос уже не первый, проект должен был начать реализовываться с ноября 2021 года.

Сокращение медицинских специалистов наблюдается все последние десять лет (начиная с 2013 года). Исключением был 2020 год, когда ввели доплаты медицинскому персоналу, работающему с коронавирусными больными, и медицинские учреждения начали расширять штат сотрудников для борьбы с коронавирусом. Реформирование системы здравоохранения во исполнение Указа Президента России³⁴ привело к тому, что с 2013 года постоянно снижается не только количество медработников, но и обеспеченность врачами, средним и младшим медперсоналом [Там же. С. 8–9].

Говорить о каком-либо сокращении рабочей недели в здравоохранении пока еще очень рано – сокращенный график и неотъемлемая в этой отрасли сменная работа, которая в медицине применяется повсеместно, невозможна без соответствующего количества работников. Однако здесь ситуация полностью противоположная, и, по результатам различных исследований, 60 % врачей работают более чем на 1,5 ставки, в том числе 30 % – на две ставки и более [Там же. С. 11]. Устранить нехватку кадров в здравоохранении невозможно без установления справедливой оплаты труда, но она, возможно, если и начнет действовать с 2025 года, то только в пилотных регионах.

Сельское хозяйство подвержено идентичным здравоохранению проблемам: это и нехватка кадров, в том числе связанная с выводом из сектора большого числа работников в рамках мобилиза-

ционных мероприятий и набора на службу по контракту (именно из сельской местности больше всего было выведено трудоспособного населения), и небольшие зарплаты, которые проигрывают в настоящее время в сравнении с оплатой службы по контракту. Полевые работы носят сезонный характер, но даже на посменную занятость или скользящий график требуется большое количество работников.

Однако, согласно данным Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, в 2023 году дефицит квалифицированных кадров в сельском хозяйстве составил 200 тыс. человек. При этом практически в каждом регионе зарплата в сельском хозяйстве остается ниже среднего уровня для данного региона³⁵.

Проблемы с человеческим потенциалом в сельском хозяйстве находятся на поверхности. Последние десятилетия сельское хозяйство только теряло свой престиж, а продолжающийся отток молодого трудоспособного населения из сельской местности в города только усугублял ситуацию. Даже поступление в сельскохозяйственные вузы, которые готовят по большей части не рабочих, а специалистов и потенциальных руководителей, утрачивает интерес молодого поколения. При этом даже те, кто уже получил образование в сельском хозяйстве, часто не остаются в отрасли. Как следствие, большинство сотрудников агропромышленного комплекса – это представители старшей возрастной группы. Это обусловлено различными причинами, включая непопулярность сельскохозяйственных профессий среди молодежи и низкий уровень заработной платы по сравнению с другими отраслями [Роткин, Пекуровский, 2023].

Одновременно с этим проблема дефицита кадров в сельском хозяйстве также может быть решена в том числе и с помощью внедрения автоматизации процессов. Это касается и автоматизации в животноводстве (автоматические линии по кормлению, сбору продукции (постриг, доение и т.д.)), и автоматизации машинотракторного автопарка. Сейчас АПК также развивается в сторону IT и новых технологий точного сельского хозяйства и глубокой переработки сырья, внедрения методов компьютерного моделирования и т.д. [Антонов, Анисимов, Каширо, 2022].

Заключение

Как видим на примере различных отраслей, хотя и наблюдается общая картина нехватки кадров, но у каждой отрасли есть свои причины этого. Не-

32 Постановление Правительства Российской Федерации от 1 июня 2021 года № 847 «О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения». *Собрание законодательства РФ*, 14.06.2021, № 24 (Часть II), ст. 4499.

33 Постановление Правительства Российской Федерации от 5 июля 2022 года № 1205 «О приостановлении действия постановления Правительства Российской Федерации от 1 июня 2021 г. № 847». *Собрание законодательства РФ*, 11.07.2022, № 28, ст. 5120.

34 Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». *Собрание законодательства РФ*, 07.05.2012, № 19, ст. 2334.

35 Дефицит кадров в агропромышленном комплексе превысил 200 тысяч человек. <https://rg.ru/2023/11/13/reg-sibfo/article-1699888716290378.html>

прерывные сферы и отрасли при создании необходимых условий можно перевести на более гибкие формы занятости: сокращенные рабочие недели, гибкий график, возможность совмещения с дистанционной занятостью.

Все больше в самых различных отраслях создаются и внедряются новые IT-технологии и автоматизация. При этом, несмотря на определенные риски, внедрение новых технологий уже не остановить: беспилотные летательные аппараты, корабли и грузовые автомобили уже входят в реальную жизнь и рано или поздно они будут хорошо функционировать, а станки с программным управлением позволяют уже сейчас обеспечивать непрерывность производства и увеличивать производительность. Поэтому в настоящее время основной проблемой для перехода рынка труда данных секторов экономики к более гибким формам занятости остается проблема дефицита кадров. Она зависит от ряда причин, которые носят как текущий характер, так и долговременный, стратегический, и совместно они дают синергетический эффект.

Так, если при положительной динамике и росте экономики и производства, в том числе сопровождающемся внедрением новых инновационных технологий, рынок труда справляется с демографическими проблемами [Королев, 2024], то вывод из экономики производства в связи со специальной военной операцией огромного количества работоспособного населения не дает возможности решить проблему, связанную с демографической ямой 90-х годов, даже если предположить, что в ближайшее время на рынке появится больше выпускников и молодых специалистов, а рынок предложит конкурентные зарплаты.

Одновременно с этим отсутствие конкурентных зарплат и нерезультативное реформирование некоторых отраслей привело к тому, что нехватка кадров в них продолжает расти. Однако окончание СВО, возвращение людей в экономику не позволит

заполнить образовавшиеся пробелы до тех пор, пока не будет предложена оплата труда, адекватная рыночной ситуации, которая в настоящее время диктует свои правила.

По данным экспертов Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, доля россиян, зарабатывающих более 100 тыс. руб. в месяц, выросла почти в два раза: в 2021 году – 5,7 % от всего населения, а в 2023 году – 10 %³⁶. Большую часть этого прироста как раз и дали люди, находящиеся в зоне СВО и получающие выплаты со стороны Министерства обороны Российской Федерации.

Смогут ли работодатели в «депрессивных» регионах и отраслях обеспечить работников такими зарплатами, в каком виде будет найден компромисс – вопрос открытый. Государству и работодателям необходимо комплексно подготовиться: улучшить условия для работников начального уровня, проводить реформирование систем оплаты труда, а также информационную работу по улучшению имиджа этих отраслей и формированию положительного образа предприятий и организаций для трудоустройства.

В любом случае политика импортозамещения позволяет и промышленности, и сельскому хозяйству оставаться экономически эффективными, хотя они в настоящее время крайне неоднородны. Есть предприятия, на которых ничего не менялось долгие годы, а есть новые производства, построенные по последнему слову техники. В то же время сельское хозяйство является одним из самых устойчивых сегментов национальной экономики, спрос на его продукцию будет всегда существовать, несмотря на все экономические кризисы. Медицина всегда остается привлекательным направлением благодаря устойчивому имиджу «престижности».

36 Эксперты заметили нестандартный рост неравенства доходов в России. <https://www.rbc.ru/economics/22/08/2024/66c6762a9a79474427cc350e>

Литература

- Антонов М.А., Анисимов А.А., Каширо С.Е. Об автоматизации сельского хозяйства. *Известия Тульского государственного университета. Технические науки*. 2022. № 9. С. 210–215. <https://doi.org/10.24412/2071-6168-2022-9-210-215>. EDN: AFOVPE
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость в российский рынок труда. Депонированная рукопись. WP3/2005/05. ГУ ВШЭ, 2005. EDN: WENTUL
- Кейнс Д.М. Экономические возможности наших внуков. *Вопросы экономики*. 2009. № 6. С. 60–69. EDN: KGBFLL
- Королев А.И. Инновационное развитие в условиях нехватки рабочей силы: стратегии устойчивого роста. *Московский экономический журнал*. 2024. Т. 9. № 2. С. 126–143. https://doi.org/10.55186/2413046X_2023_9_2_73. EDN: PAWDXC
- Маркузе Г. Эрос и цивилизация. Одномерный человек: Исследование идеологии развитого индустриального общества. М.: Издательство АСТ, 2002.
- Мельников В.Ю. Роль государства в обеспечении прав и свобод человека: Монография. Ростов-на-Дону: ООО «Фонд науки и образования», 2020. EDN: WKYGCU
- Оборин М.С. Гендерные аспекты занятости в промышленном производстве регионов. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. 2021. № 2(62). С. 37–44. https://doi.org/10.52452/18115942_2021_2_37
- Роткин А.И., Пекуровский Д.А. Человеческий капитал сельской молодежи как потенциал развития сельского хозяйства и сельских территорий. *Экономика и управление: проблемы, решения*. 2023. Т. 5. № 2 (134). С. 61–68. <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2023.02.05.009>. EDN: PTVCEF

РИТМ ЭКОНОМИКИ

Сорокин Г.А. Физиологический анализ и риск-ориентированная оценка режимов труда с 4-х дневной рабочей неделей. *Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути решения*. 2021. Т. 16. № 2. С. 678–688. EDN: FFJWWE

Улумбекова Г.Э., Власов Я.В., Домников А.И., Гапонова Е.А. Научное обоснование необходимости увеличения оплаты труда медицинских работников в РФ. *ОРГЗДРАВ: новости, мнения, обучение. Вестник ВШОУЗ*. 2023. Т. 9. № 1 (33).

С. 4–27. <https://doi.org/10.33029/2411-8621-2023-9-1-4-25>. EDN: OGZQRS

Фромм Э. Бегство от свободы. М.: АСТ, 2009.

Чаплашкин Н.В. Сокращенная рабочая неделя: от вопросов внедрения до реальных экспериментов на примере зарубежных практик. *Alma Mater (Вестник высшей школы)*. 2024. № 8. С. 102–110. <https://doi.org/10.20339/AM.08-24.102>

References

Antonov M.A., Anisimov A.A., Kashiro S.E. On the automation of agriculture. *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Tekhnicheskiye nauki*. 2022. No. 9. P. 210–215. <https://doi.org/10.24412/2071-6168-2022-9-210-215>. EDN: AFOVPE. In Russian

Chaplashkin N.V. Short working week: from implementation issues to real experiments on the example of foreign practices. *Alma Mater (Vestnik vysshey shkoly)*. 2024. No. 8. P. 102–110. <https://doi.org/10.20339/AM.08-24.102>. In Russian

Fromm E. Escape from Freedom. Moscow: AST, 2009. In Russian

Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I. Non-standard employment and the Russian labor market. Deposited manuscript. WP3/2005/05. GU VSHE, 2005. EDN: WENTUL. In Russian

Keynes D.M. Economic possibilities for our grandchildren. *Voprosy ekonomiki*. 2009. No. 6. P. 60–69. EDN: KGBFLL. In Russian

Korolev A.I. Innovative development in a labor shortage: strategies for Sustainable growth. *Moskovskiy ekonomicheskij zhurnal*. 2024. Vol. 9. No. 2. P. 126–143. https://doi.org/10.55186/2413046X_2023_9_2_73. EDN: PAWDXC. In Russian

Marcuse G. Eros and civilization. One-dimensional man: studies in the ideology of advanced industrial society. Moscow: Izdatel'stvo AST, 2002. In Russian

Melnikov V.Yu. The role of the state in ensuring human rights and

freedoms: Monograph. Rostov-on-Don: OOO "Fond nauki i obrazovaniya", 2020. EDN: WKYGCU. In Russian

Oborin M.S. Gender aspects of employment in industrial production in regions. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nyye nauki*. 2021. No. 2 (62). P. 37–44. https://doi.org/10.52452/18115942_2021_2_37. In Russian

Rotkin A.I., Pekurovsky D.A. Human capital of rural youth as a potential for the development of agriculture and rural territories. *Ekonomika i upravleniye: problemy, resheniya*. 2023. Vol. 5. No. 2 (134). P. 61–68. <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2023.02.05.009>. EDN: PTVCEF. In Russian

Sorokin G.A. Physiological analysis and risk-oriented assessment of work regimes with a 4-day work week. *Zdorov'ye – osnova chelovecheskogo potentsiala: problemy i puti resheniya*. 2021. Vol. 16. No. 2. P. 678–688. EDN: FFJWWE. In Russian

Ulumbeкова G.E., Vlasov Ya.V., Domnikov A.I., Gaponova E.A. Scientific justification of the need to increase the remuneration of medical workers in the Russian Federation. *ORGZDRAV: novosti, mneniya, obucheniye. Vestnik VSHOUZ*. 2023. Vol. 9. No. 1 (33). P. 4–27. <https://doi.org/10.33029/2411-8621-2023-9-1-4-25>. EDN: OGZQRS. In Russian

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Николай Владимирович Чаплашкин, кандидат социологических наук, действительный государственный советник Российской Федерации 3-го класса, заместитель генерального директора Центр развития образования и международной деятельности («Интеробразование») (Российская Федерация, 119021, Москва, Большой Чудов переулок, 8/1). E-mail: kalyan82@rambler.ru

Елена Валерьевна Григорович, кандидат юридических наук, доцент Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Российская Федерация, 125167, Москва, Ленинградский проспект, 49/2). E-mail: evgrigorovich@fa.ru

Для цитирования: Чаплашкин Н.В., Григорович Е.В. Гибкие формы занятости в промышленности и непрерывных секторах экономики: возможности и проблемы. *Государственная служба*. 2025. № 1. С. 19–28.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:

Nikolay V. Chaplashkin, Candidate of Sci. (Sociology), Acting State Counselor of the Russian Federation of the 3rd class, deputy General Director Center for the Development of Education and International Activities («Interobrazovanie») (8/1, Bolshoy Chudov Pereulok, Moscow, 119021, Russian Federation). E-mail: kalyan82@rambler.ru

Elena V. Grigorovich, Candidate of Sci. (Law), Associate Professor Financial University under the Government of the Russian Federation (49/2, Leningradsky Prospekt, Moscow, 125167, Russian Federation). E-mail: evgrigorovich@fa.ru

For citation: Chaplashkin N.V., Grigorovich E.V. Flexible forms of employment in industrial and continuous sectors of the economy: opportunities and risks. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2025. No. 1. P. 19–28.