

УДК 331.5.024.52

## МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Апенько С.Н., Кирилюк О.М., Легчилина Е.Ю., Цалко Т.В.

ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения», Омск,  
e-mail: apenkosn@yandex.ru, olgaomgau@yandex.ru, legcelena@yandex.ru, bt\_tv@mail.ru

В статье содержится описание авторской методики оценки влияния пенсионной реформы Российской Федерации на социально-трудовые отношения, экономический рост и качество жизни населения. Представлены результаты проведенного исследования; сделаны обобщающие выводы. Авторы отмечают, что заключения, полученные в ходе опроса и представленные в статье, могут быть использованы для построения экономических моделей трансформации социально-трудовых отношений на основе системно-аксиологического подхода в условиях институциональных изменений пенсионного обеспечения, а также для разработки показателей, критериев и моделей влияния изменений в системе социально-трудовых отношений на качество жизни населения и экономический рост. Материалы статьи позволяют развить и дополнить научные концепции в области макроэкономики, экономической географии, аксиологии и других научных областей. В результатах исследования, представленных в статье, могут быть заинтересованы государственные и муниципальные органы власти в части ведения статистики социально-экономических процессов и явлений, информирования населения о ходе и промежуточных результатах пенсионного реформирования, оценки качества жизни граждан, получения обратной связи на политические решения. Полезными могут быть результаты исследования и другим лицам, интерес которых связан с темой и методикой исследования.

**Ключевые слова:** пенсионная реформа, социально-трудовые отношения, трудовые ценности, системно-аксиологический подход, цифровизация, онлайн-опрос

## METHODOLOGY FOR ASSESSING THE IMPACT OF PENSION REFORM OF THE RUSSIAN FEDERATION ON SOCIAL AND LABOUR RELATIONS, ECONOMIC GROWTH AND QUALITY OF LIFE OF THE POPULATION

Apenko S.N., Kirilyuk O.M., Legchilina E.Yu., Tsalko T.V.

Omsk State University of Transport, Omsk, e-mail: apenkosn@yandex.ru,  
olgaomgau@yandex.ru, legcelena@yandex.ru, bt\_tv@mail.ru

The article describes the author's methodology for assessing the impact of pension reform of the Russian Federation on social and labour relations, economic growth and the population's quality of life. The authors have presented the results of the conducted study and have drawn generalizations. The authors note that the findings of the study presented in the article can be used to portray economic transformation models of social and labour relations using a systemic and axiological approach under the conditions of institutional changes of pension provision. The article allows to develop the criteria and models of how these changes in the social and labour relations impact the quality of life and economic growth. The article develops and supplements scientific concepts in the fields of macroeconomics, economic geography, axiology and other sciences. The interest of state and municipal authorities is to maintain statistics on socio-economic processes and phenomena, to inform the public about the process and the intermediate results of pension reform, to assess the quality of life of the population, and to obtain feedback in response to political decisions. Therefore, our article complements such interest of state. The results of the study can also be useful to other groups, whose interest is related to the topic and methodology of the study.

**Keywords:** pension reform, social and labour relations, labour values, system-axiological concept, digitalization, online survey

В настоящее время в российском научном обществе актуальны вопросы реформы пенсионного обеспечения, что, на наш взгляд, связано, во-первых, с возрастающей ролью человеческого фактора в экономических процессах; во-вторых, технологический детерминизм способствовал изменению содержания и структуры трудовой деятельности, трудовых процессов (рост доли и значения интеллектуального труда). Модифицируются трудовые отношения к персоналу (как к ресурсу и ценности компании). Данные тенденции способствовали распростране-

нию новых гибких форм социально-трудовых отношений, таких как инсорсинг, аутсорсинг, фрилансинг и других, которые в большинстве своем несут характер гражданско-правовых договоров. Вследствие этого происходит значительное снижение числа плательщиков и объема пенсионных взносов, что приводит к ослаблению пенсионной системы. В-третьих, ежегодный рост уровня трудовых пенсий, опережающий рост средней заработной платы и поступлений пенсионных взносов, является положительным фактором в повышении качества жизни пен-

сионеров. В-четвертых, демографический переход, обусловленный увеличением продолжительности жизни населения, изменением его образа жизни, и связанное с этим старение населения привели к росту количества граждан пенсионного возраста, что, соответственно, влияет на долгосрочную устойчивость пенсионной системы.

В условиях пенсионного реформирования мониторинг состояния социально-трудовых отношений в нынешних экономических условиях говорит о многообразии, неоднородности и их противоречивости на современном этапе. Так, проблемы пенсионной реформы, позитивные эффекты и вероятные риски повышения пенсионного возраста рассмотрены в трудах российских ученых Н.П. Бурлака [1], Ю.М. Горлина, Т.М. Малевой, И.Ф. Жуковская [2], В.Ю. Ляшока [3], Н.А. Самбуева [4], А.К. Соловьева [5]. Методология оценки качества жизни населения и социально-трудовых отношений рассмотрена в исследованиях С.А. Айвазяна [6], А.А. Булова [7], А.А. Головина, Т.А. Власовой, Н.М. Королевой [8], А.А. Шабуновой, А.И. Россошанского [9], D.J. Horst, E.E. Broday, R. Bondarick, L.F. Serpe, L.A. Pilatti [10]. Вопросы и проблемы экономического роста, а также условия и факторы, влияющие на экономический рост, исследованы в работах А.Ш. Маргарян, А.Т. Терзян [11], Б.З. Мильнера [12], Ю.О. Моисеевой [13], О.С. Сухаревой [14], Т.Г. Пыльневой, П.А. Кривоусковой, М.А. Пастуховой [15] и многих других.

Многообразие и неоднородность публикаций обусловили необходимость и актуальность проведения научного исследования, новизна которого заключается в разработке и обосновании методики оценки влияния пенсионной реформы Российской Федерации (далее РФ) на социально-трудовые отношения, экономический рост и качество жизни населения.

Таким образом, была сделана попытка изучить мнения людей, понять тенденции и «трудовое» настроение граждан РФ относительно повышения пенсионного возраста, а также провести анализ влияния трудовых ценностей как предпосылок изменения социально-трудовых отношений.

## Материалы и методы исследования

### 1. Методика исследования.

Полевое качественное и количественное исследование проводилось методом опроса с помощью разработанной авторами анкеты (рис. 1), состоящей из 18 вопросов в бумажном варианте и по ссылке в онлайн-режиме.

Сформулированная цель опроса – оценка влияния пенсионной реформы РФ на социально-трудовые отношения, экономический рост и качество жизни населения – позволила решить следующие задачи:

- оценка понимания гражданами РФ сути и целей пенсионной реформы;
- выявление отрицательных сторон пенсионной реформы;
- оценка удовлетворенности условиями труда на своем рабочем месте;
- определение важности трудовых ценностей;
- оценка отношения к работающим пенсионерам;
- выявление возможных изменений в социально-трудовых отношениях работающих пенсионеров и граждан предпенсионного возраста.

Для опроса выбрана генеральная совокупность – экономически активное население РФ (по методологии Международной организации труда в эту категорию включают людей в возрасте от 15 до 72 лет: занятых (предпринимателей и нанятых работников) и безработных, которые заняты или хотят быть занятыми в разных отраслях народного хозяйства). На момент расчета выборки и сбора данных (апрель 2019 г.) численность экономически активного населения в среднем (по данным Роструда [16]) составляла 75 млн чел.

Расчет размера выборки произведен при следующих заданных параметрах:

Доверительная вероятность (точность выборки) – 99%.

Доверительный интервал –  $\pm 2\%$ .

Генеральная совокупность – 75 000 000 чел.

Выборка – 4160 чел.

Выборка формировалась из генеральной совокупности случайным способом. В число респондентов попали городские и сельские жители обоих полов, экономически активное население, с разным уровнем дохода и без него, представители разных социальных статусов.

За время проведения исследования в общей сложности было опрошено 5942 респондента [17].

Сбор ответов длился с апреля по сентябрь 2019 г. Для электронной версии анкеты использовался сервис Google.Формы, так как он является универсальным инструментом для создания форм и опросов, позволяет анализировать ответы и формировать отчеты автоматически, может содержать ответы до 2 млн респондентов, возможны отправка анкеты по почте или в социальных сетях и размещение в интернет-пространстве.

При анализе данных использовались следующие инструменты: средняя арифметическая величина, минимальное и максимальное значение, метрические шкалы, мода, частота, валидный процент, дисперсия.

В результатах исследования могут быть заинтересованы государственные и муниципальные органы власти в части ведения статистики социальных процессов и явлений, информирования населения о ходе и промежуточных результатах пенсионного реформирования, оценки качества жизни граждан, получения обратной связи на политические решения.

Результаты исследования могут быть полезными преподавателям и научным сотрудникам учебных и научно-исследовательских учреждений и организаций для использования в учебных материалах и научных отчетах; а также общественным организациям в целях ведения просветительской работы.

Работодатели могут использовать данные опроса и выводы для принятия организационных решений (например, в кадровой политике, юридических вопросах социально-трудовых отношений, корпоративной культуры и других). Другие лица, интерес которых связан с темой и методикой исследования.

Анкета

Уважаемый респондент!

Отвечая, пожалуйста, на вопросы анкеты, целью которой является оценка влияния пенсионной реформы РФ на социально-трудовые отношения, экономический рост и качество жизни. Анкета анонимна, результаты исследования будут иметь обобщенный вид.

- Ваш пол**  
 ○ муж.    ○ жен.
- Ваш возраст**  
 ○ до 20 лет    ○ 21-39 лет    ○ 40-55 лет    ○ 56-66 лет    ○ старше 66 лет
- Ваш статус занятости**  
 ○ Руководитель организации/подразделения    ○ Специалист    ○ Служащий    ○ Рабочий  
 ○ Безработный, в т.ч. зарегистрированный в службе занятости  
 ○ Самозанятый (в т.ч. фриланс, привносящее доход домашнее хозяйство и т.п.)  
 ○ Работавший пенсионер    ○ Неработающий пенсионер  
 ○ Другой вариант \_\_\_\_\_
- Укажите город (населенный пункт) Вашего проживания** \_\_\_\_\_  
*(отметьте на карте (↖), если он совпадает с местным мундоуправлением)*
- Ваш среднемесячный уровень дохода, включая все источники заработка**  
*(не отключайте на вопрос, если доход выше максимального значения шкалы):*  
 ○ не в поле дохода    ○ до 11тр    ○ 12-15тр    ○ 16-35тр    ○ 36-50тр    ○ 51-100тр
- Знаете ли Вы о пенсионной реформе РФ, суть которой постепенное увеличение пенсионного возраста?**  
 ○ Не знаю и не слышал(а)    ○ Слышал(а), но не знаю деталей    ○ Знаю в полной мере
- Какие цели, на Ваш взгляд, преследует пенсионная реформа в РФ?**

Цели	Полностью согласен	Согласен в большей степени	И согласен и не согласен	Согласен в меньшей степени	Полностью не согласен
Повышение качества жизни граждан, так как доход работающих граждан выше, чем размер пенсии пенсионеров					
Обеспечение экономического роста, так как чем выше доход, тем выше объем производства и потребления					
Развитие пенсионной системы на основе зарубежного опыта					
Рост конкуренции на рынке труда за счет роста числа работающих граждан					
Рост дохода бюджета государства за счет налоговых отчислений работающих граждан					
Другой вариант _____					

8. Оцените, на сколько в настоящее время Вы удовлетворены условиями труда на своем рабочем месте (если Вы не работаете, пропустите вопрос)

Факторы	Удовлетворен	Скорее удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Условия труда (оснащенность рабочего места всем необходимым, температурный режим, освещение и т.п.)				
Режим труда, график работы				
Содержание труда, сама работа				
Интенсивность труда				
Зависимость получаемой заработной платы от результатов работы				
Уровень заработной платы				
Моральное стимулирование (привлечение заслуг, устные, письменные благодарности, грамоты и т.п.)				
Соблюдение социальных гарантий (отпуск, больничные, страховки, компенсации и т.п.)				
Наличие дополнительных гарантий (материальная помощь, льготы, санаторно-курортное лечение и т.п.)				

9. На Ваш взгляд, отрицательные стороны пенсионной реформы в нашей стране – это

Отрицательные стороны	Согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Беспокойство людей предпенсионного возраста о их востребованности на рынке труда / в организации			
Недостаточная правовая грамотность населения			
Не отработана методика расчета пенсии / постоянно меняющаяся методика расчета пенсий			
Вынужденная необходимость продолжать работать			
Снижение качества жизни граждан зрелого возраста (выпиратель, ухудшение здоровья)			
Изменение условий трудового договора для людей предпенсионного / пенсионного возраста			
Отсутствие однозначного мнения о плюсах пенсионной реформы			
«Туманное» будущее для нынешней молодежи			
Другой вариант _____			

Рис. 1. Скриншот печатного варианта анкеты (начало рисунка)

10. Какие трудовые ценности для Вас важны?

Ценности	Важная	Скорее важная	Отношусь нейтрально	Скорее неважная	Неважная
Получение достойной заработной платы (дохода)					
Понятная работнику система оплаты труда					
Надежность организации (репутация и квалификация работодателя)					
Комфортное рабочее место					
Работа в команде					
Независимость и самостоятельность в работе					
Ответственное отношение к работе					
Обеспечение работника современными технологиями и инструментами / использование инноваций и цифровых технологий в работе					
Возможность получения нового опыта и (или) реализации новых проектов					
Повышение профессионализма, мастерства					
Собственное развитие и самореализация					
Другое _____					

11. Ваше отношение к работающим пенсионерам и людям предпенсионного возраста?

Положительное	Скорее положительное	Нейтральное	Скорее отрицательное	Отрицательное

12. Каковы причины такого отношения?

\_\_\_\_\_

13. Если бы при наступлении пенсионного возраста у Вас был выбор, то Вы

- Продолжил(а) бы работать и получать(а) пенсию
- Продолжил(а) бы работать, только в случае сохранения таких же условий труда и заработной платы
- Продолжил(а) бы работать даже в случае ухудшения условий труда и снижения заработной платы
- Прекратил(а) бы работать и реализовал(а) себя в собственном деле (например, бизнес, самозанятость)
- Другой вариант \_\_\_\_\_

14. В случае внедрения на Вашем рабочем месте новых информационных технологий и современного программного обеспечения, цифровизации, Вы

- готовы пройти обучение и продолжать работать
- измените место работы
- прекратите работать, пойдете на пенсию
- другой вариант \_\_\_\_\_

15. Укажите место получения пенсии

- Отделение пенсионного фонда
- Центр занятости населения
- Организация, в которой работаете
- Другой вариант \_\_\_\_\_

*Если Вам возраст менее 50 лет и/или Вы НЕ работающий пенсионер, закончите анкетирование!*

*Если Вам возраст 50 лет и старше и/или Вы работающий пенсионер опишите, пожалуйста, еще на три вопроса.*

16. В связи с увеличением пенсионного возраста трудовые отношения и (или) условия труда для Вас

- изменились, перевели на срочный трудовой контракт (до наступления пенсионного возраста)
- изменились, перевели на неполный рабочий день, гибкие формы занятости (фриланс и т.п.)
- изменились, уменьшена заработная плата без уменьшения объема должностных обязанностей
- изменились, уменьшены объем должностных обязанностей и заработная плата
- изменились, руководство настояло на увольнении, я жду наступления пенсионного возраста
- изменились, руководство настояло на увольнении, я ищу работу
- изменились, меня сократили, я ищу работу
- не изменились

17. Как относится коллеги к тому, что Вы работник предпенсионного / пенсионного возраста?

- Положительно, они ценят мой опыт и мою компетентность
- Скорее положительно, со мной комфортно работать
- Безразлично
- Скорее отрицательно, напряженные отношения в коллективе
- Отрицательно, т.к. я препятствую карьере других сотрудников
- Другой вариант \_\_\_\_\_

18. С началом проведения пенсионной реформы, изменилось ли Ваше отношение к своим должностным обязанностям?

- Да, работаю лучше / хуже
- Не изменилось
- Другой вариант \_\_\_\_\_

*Спасибо за ответы!*

Рис. 1. Скриншот печатного варианта анкеты (окончание рисунка)

Выводы, полученные в ходе исследования, позволили оценить мнения людей относительно пенсионной реформы РФ, трудовых ценностей и удовлетворенности условиями труда, трудового поведения в период активной цифровизации, а также социально-психологический климат в трудовом коллективе в адрес лиц предпенсионного и пенсионного возраста.

Интерес авторов заключается в расширении научной концепции и взглядов в области построения модели трансформации социально-трудовых отношений, влияющих на качество жизни населения и экономический рост в рамках системно-аксиологического подхода.

**2. Результаты опроса.**

При оценке отношения людей к пенсионной реформе и ее влияния на социально-трудовые отношения, экономический рост, качество жизни населения (цель исследования) одинаковый интерес вызывает позиция как женщин – 4787 чел., или 80,6%, так и мужчин – 1155 чел., или 19,4%.

Анализ данных опроса проводился по пяти возрастным группам респондентов: до 20 лет (поколение «Z»), 21–39 лет (поколение «Y»), 40–55 лет (поколение «X»), 56–66 лет (люди предпенсионного и пенсионного возраста, которых в первую очередь коснулась пенсионная реформа РФ (в части повышения пенсионного возраста) и старше 66 лет (люди пенсионного возраста).

Таким образом, респондентов в возрасте до 20 лет было 704 чел. (11,8%), от 21 до 39 лет – 2365 чел. (39,8%), в возрасте 40–55 лет – 2124 чел. (35,7%), 56–66 лет – 672 чел. (11,3%), старше 66 лет – 77 чел. (1,3%).

Социально-экономическая характеристика респондента определялась благодаря вопросам о статусе занятости (руководитель организации/подразделения; специалист; служащий; рабочий; безработный, в том числе зарегистрированный в службе занятости; самозанятый (в том числе фриланс, приносящее доход домашнее хозяйство и т.п.); работающий пенсионер; неработающий пенсионер) и о среднемесячном уровне дохода, включая все источники заработка.

Шкала вопроса о доходах построена по принципу: не имею дохода – нет дохода; до 11 тыс. руб. – минимальный размер оплаты труда; 12–15 тыс. руб. – прожиточный минимум;

16–35 тыс. руб. и 36–50 тыс. руб. – средняя заработная плата по регионам;

51–100 тыс. руб. – заработная плата выше средней.

Респонденты с доходом более 100 тыс. руб. в шкале не учитывались, респондент пропускает вопрос.

Метрическая шкала вопроса составлена на основе анализа статистических данных РФ (Источник: Нормативно-правовая база «КонсультантПлюс»).

На рис. 2 показана структура респондентов по уровню доходов.

Вопрос анкеты о статусе занятости содержал закрытые и открытый варианты ответов. Максимальное количество респондентов – это специалисты (2457 чел. или 41,3%), затем рабочие (768 чел. или 12,9%), далее служащие (667 чел. или 11,2%), среди руководителей подразделения/организации 513 чел. или 8,6%, опрошенных работающих пенсионеров – 510 чел. или 8,6%, далее это безработный, в том числе зарегистрированный в службе занятости (125 чел. или 2,1%), среди самозанятых – 93 чел. или 1,5%, неработающие пенсионеры – 62 чел. или 1%; другой вариант (студенты, обучающиеся – 598 чел или 6,4%, остальные ответы – менее 0,1%.

Вопрос географии респондентов предусматривался открытым; на определение выборки (в рамках данного исследования) не влиял. Множественный вариант открытого вопроса предполагал указание совпадения населенного пункта проживания и трудоустройства. Это необходимо для оценки трудовой миграции, экономического показателя качества жизни и экономического роста региона (населенного пункта).

География респондентов представлена как городскими, так и сельскими жителями. Максимальное количество респондентов проживает (и трудоустроено) в г. Омске и Омской области.

В числе опрошенных были жители городов Белогорска, Волгограда, Екатеринбурга, Иркутска, Калининграда, Краснодар, Кургана, Москвы, Нижневартовска, Новокузнецка, Нового Уренгоя, Новосибирска, Тольятти, Тюмени, Ханты-Мансийска, Южно-Подольска.

Источниками получения анкеты респондентами являлись интернет-ресурсы (путем рассылки ссылки на анкету в Google.Формы); Отделения пенсионного фонда Омской области; Центры занятости населения Омской области; организации – место работы/учебы.

Вопросы, позволяющие достичь цели анкетирования, начинаются с № 6.

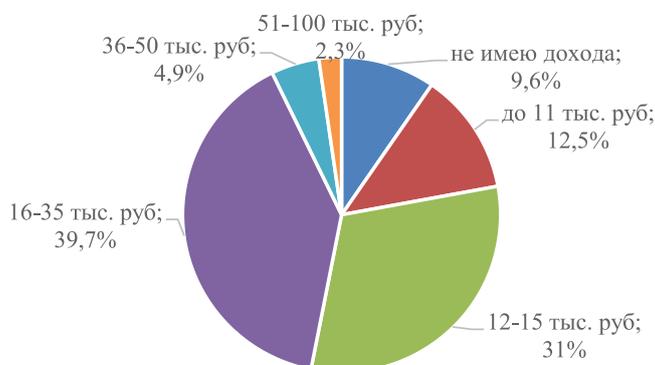


Рис. 2. Структура респондентов по уровню дохода, включая все источники заработка в месяц

К их числу относится вопрос о знании проведения пенсионной реформы в РФ, суть которой – постепенное увеличение пенсионного возраста.

О пенсионной реформе РФ знают в полной мере 2965 чел. (почти 50%) опрошенных; 2777 чел. (46,7%) слышали, но не знают деталей реформы; 200 чел. (3,4%) респондентов не знают о реформе (рис. 3).

В вопросе о целях пенсионной реформы РФ, по мнению респондентов, предложены варианты: «повышение качества жизни граждан, так как доход работающих граждан выше, чем размер пенсии пенсионеров»; «обеспечение экономического роста, так как чем выше доход, тем выше объемы производства и потребления»; «развитие пенсионной системы на основе зарубежного опыта»; «рост конкуренции на рынке труда за счет роста числа работающих граждан»; «рост дохода бюджета государства за счет налоговых отчислений работающих граждан»; «другой (свой) вариант». Авторами исследования предложены варианты, отражающие макроэкономические факторы качества жизни населения, экономического роста народного хозяйства, международного опыта, состояния рынка труда и бюджета государства.

Варианты ответов даны по 5-факторной шкале Лайкерта: «полностью согласен»; «согласен в большей степени»; «и согласен, и не согласен»; «согласен в меньшей степени»; «полностью не согласен».

Полностью согласны с тем, что целями пенсионной реформы РФ являются:

– рост дохода бюджета государства за счет налоговых отчислений работающих граждан – 2427 чел. (40,8%);

– рост конкуренции на рынке труда – 928 чел. (15,6%);

– зарубежный опыт развития пенсионной системы РФ – 924 чел. (15,5%);

– повышение качества жизни граждан – 678 чел. (11,4%);

– обеспечение экономического роста – 606 чел. (10,2%).

Максимальный выбор пал на вариант «повышение качества жизни граждан, так как доход работающих граждан выше, чем размер пенсии пенсионеров»: полностью не согласны с утверждением 2605 респондентов или 43,8% (рис. 4).

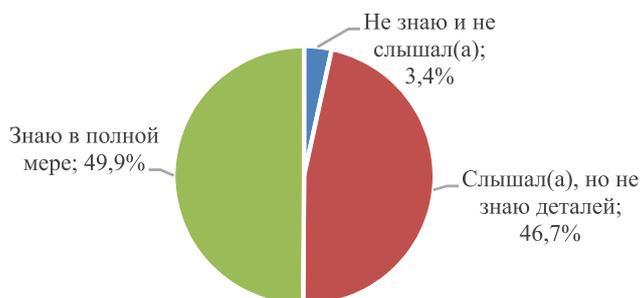


Рис. 3. Структура ответов на вопрос о знании пенсионной реформы РФ

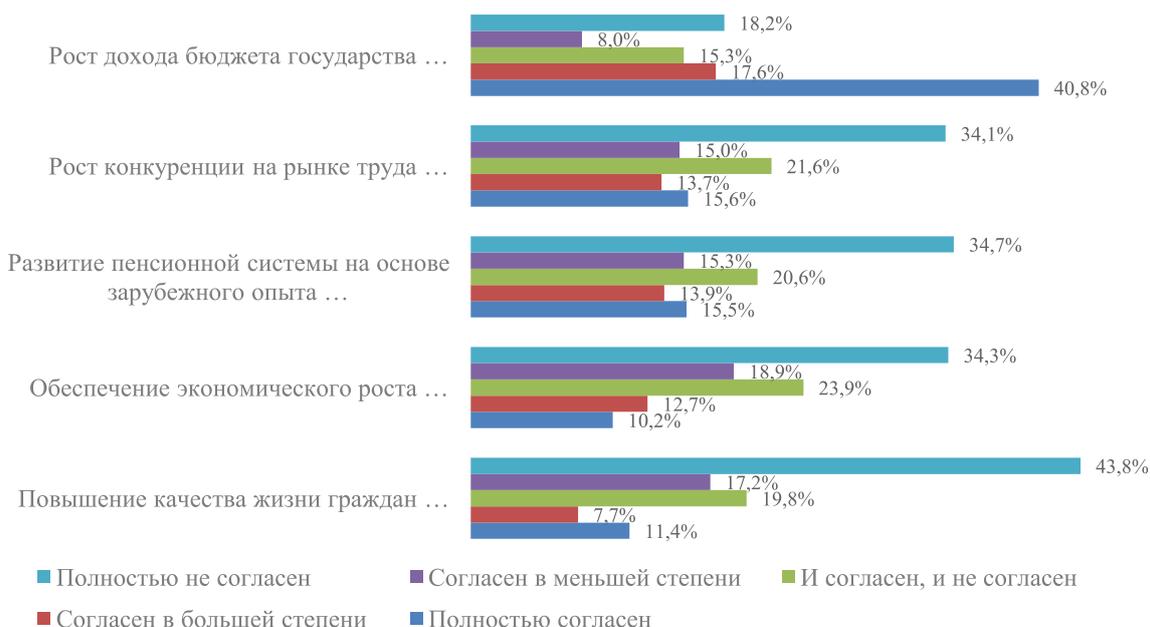


Рис. 4. Структура ответов о целях пенсионной реформы РФ

Вопрос об оценке удовлетворенности условиями труда респондентов позволяет судить о качестве труда (качестве трудовой жизни), норме социально-трудовых отношений. Факторы выбора основаны на анализе научной литературы, обобщены и представлены в авторской интерпретации, удобной для понимания респондентами.

В числе факторов удовлетворенности представлены: условия труда (оснащенность рабочего места всем необходимым, температурный режим, освещение и т.п.); режим труда, график работы; содержание труда, сама работа; интенсивность труда; зависимость получаемой заработной платы от результатов работы; уровень заработной платы; моральное стимулирование (признание заслуг, устные, письменные благодарности, грамоты и т.п.); соблюдение социальных гарантий (отпуск, больничные, страховки, компенсации и т.п.); наличие дополнительных гарантий (материальная помощь, льготы, санаторно-курортное лечение и т.п.).

Варианты ответов даны по 3-факторной шкале Лайкерта: «удовлетворен»; «скорее удовлетворен»; «не удовлетворен» и вариант «затрудняюсь ответить».

Так условиями труда (оснащенность рабочего места всем необходимым, температурный режим, освещение и т.п.) удовлетворены 2453 респондента (41,3%); режимом труда, графиком работы – 3029 чел. (51%); содержанием труда, самой работой – 2727 чел. (45,9%); интенсивностью труда – 2212 чел. (37,2%); зависимостью получаемой заработной платы от результатов работы – 1268 чел. (21,3%); уровнем заработной платы – 991 чел. (16,7%); моральным стимулированием (признанием заслуг, устные, письменные благодарности, грамоты и т.п.) – 1584 чел. (26,7%); соблюдением социальных гарантий (отпуск, больничные, страховки, компенсации и т.п.) – 3026 чел. (50,9%); наличием дополнительных гарантий (материальная помощь, льготы, санаторно-курортное лечение и т.п.) – 1268 чел. (21,3%). Наибольшее число респондентов (2847 чел., или 47,9%) не удовлетворены уровнем заработной платы. Пропустили вопрос 567 чел. (9,5%).

Из-за неоднозначности публикаций в СМИ относительно положительных и отрицательных мнений о пенсионной реформе РФ, авторами задан вопрос: «На Ваш взгляд, отрицательные стороны пенсионной реформы в нашей стране – это...».

Предложены варианты ответов: «беспокойство людей предпенсионного возраста о их востребованности на рынке труда / в организации»; «недостаточная правовая грамотность населения»; «не отработана методика расчета пенсии / постоянно меняющиеся методики расчета пенсий»; «вынужденная необходимость продолжать работать»; «снижение качества жизни граждан зрелого возраста (например, ухудшение здоровья)»; «изменение условий трудового договора для людей предпенсионного / пенсионного возраста»; «отсутствие однозначного мнения о плюсах пенсионной реформы», «“туманное”» будущее для нынешней молодежи». Дана возможность предложить свой вариант ответа.

С отрицательными сторонами пенсионной реформы РФ респонденты согласились, так как возникает беспокойство людей предпенсионного возраста о их востребованности на рынке труда / в организации (таких ответов – 4639, или 78,1%); потому что недостаточна правовая грамотность населения (таких ответов – 3562, или 60%); из-за того, что не отработана методика расчета пенсии / постоянно меняющиеся

методики расчета пенсий (4505 ответов, или 75,8%); потому что появляется вынужденная необходимость продолжать работать (4966 ответов, или 83,6%); так как наблюдается снижение качества жизни граждан зрелого возраста (5016 ответов, или 84,4%); из-за возможного изменения условий трудового договора для людей предпенсионного / пенсионного возраста (3338 ответов, или 56,2%); потому что отсутствует однозначное мнение о плюсах пенсионной реформы (3927 ответов, или 66,1%); из-за «туманного» будущего для нынешней молодежи (4911 ответов, или 82,6%).

Не согласны с утверждением, что правовая грамотность населения недостаточна – 1238 респондентов (20,8%); что изменятся условия трудового договора для предпенсионеров и работающих пенсионеров – 869 респондентов; что люди обеспокоены их востребованностью на рынке труда / в организации – 464 чел. (7,8%); о неотработанной методике расчета пенсии / постоянно меняющихся методиках расчета пенсий – 398 чел. (6,7%); о необходимости продолжать работать – 420 чел. (7,1%); что снизится качество жизни граждан зрелого возраста (например, ухудшение здоровья) – 335 чел. (5,6%); о «туманном» будущем для нынешней молодежи – 363 чел. (6,1%).

Степень важности трудовых ценностей для респондента (вопрос № 10) (так же как вопрос о степени удовлетворенности условиями труда – № 8) позволяет судить о качестве трудовой жизни.

Группировка ценностей проводилась на основе анализа научной литературы и конечной интерпретации авторами исследования.

Важной трудовой ценностью 5297 респондента (89,1%) назвали получение достойной заработной платы (дохода). Важной для 4761 респондента (80,1%) является понятная работнику система оплаты труда. 4301 чел. (72,4%) указал в числе важного надежность организации (репутация и имидж работодателя). Для 4358 респондентов (73,3%) важно комфортное рабочее место. 3421 ответа (57,6%) – это важность работы в команде. Независимость и самостоятельность в работе важна для 2601 опрошенного (43,8%). Для 4761 чел. (80,1%) важным является ответственное отношение к работе. Обеспечение работника современными технологиями и инструментами / использование интернета и цифровых технологий в работе – важная ценность для 4320 респондентов (72,7%). 3716 ответов (62,5%) – это возможность получения нового опыта и (или) реализации новых проектов. 4180 ответов (70,3%) – это повышение профессионализма, мастерства. 4140 респондентов (69,7%) выбрали «собственное развитие и самореализацию».

Выбор опрошенными «неважных» для них трудовых ценностей находятся на границе  $\leq 3\%$ .

Изучение мнения респондентов относительно их отношения к работающим пенсионерам и людям предпенсионного возраста позволяет построить ряд предположений. Во-первых, понять, влияет ли отношение на социально-психологический климат в трудовом коллективе. Во-вторых, выявить связь отношения с ценностями поколений. В-третьих, выявить связь отношения с трудовыми ценностями респондента. Авторам это необходимо для дальнейшей разработки модели трансформации социально-трудовых отношений в рамках системно-аксиологического подхода.

Результаты опроса об отношении к работающим пенсионерам и людям предпенсионного возраста показали, что респонденты относятся:

– положительно – 2392 чел. (40,3%);

- нейтрально – 1822 чел. (30,7%);
- скорее положительно – 986 чел. (16,6%);
- скорее отрицательно – 459 чел. (7,7%);
- отрицательно – 283 чел. (4,8%).

В открытом вопросе «Каковы причины такого отношения?», 2462 респондента (41,4%) выразили свое мнение. В числе ответов положительного отношения: «низкий размер пенсии», «большой опыт», «профессионализм», «уважение», «ответственность». В числе ответов отрицательного или скорее отрицательного отношения: «нагрузка на здоровье», «дорогу молодым», «пенсионеры должны отдыхать». Нейтральное отношение – это ответы: «личное дело каждого», «мне всё равно», «затрудняюсь ответить».

Вопрос о перспективе трудовой деятельности при наступлении пенсионного возраста позволяет оценить выбор респондентом способа (формы) занятости при наступлении пенсионного возраста, что позволяет судить о тенденции состояния рынка труда (обострении/смягчении конкуренции на рынке труда), о собственной реализации, а также о потенциальных налоговых расходах/доходах государства.

При наступлении пенсионного возраста выбор опрошенных пал на варианты «прекратил(а) бы работать и получал(а) пенсию» – 2263 чел. (38,1%);

«продолжал(а) работать, только в случае сохранения таких же условий труда и заработной платы» – 2491 чел. (41,9%);

«продолжал(а) работать даже в случае ухудшения условий труда и снижения заработной платы» – 298 чел. (5%);

«прекратил(а) работать и реализовал(а) себя в собственном деле (например, бизнес, самозанятость)» – 634 чел. (10,7%).

Свой вариант указали остальные 256 опрошенных (4,3%). К их числу относятся: «при достойной пенсии не работал(а) бы», «всё зависит от состояния здоровья», «уехать из страны», «не доживу до пенсии», «заялась бы внуками» и другие.

В настоящее время актуальна политика цифровизации и внедрение цифровых и информационных технологий во все сферы народного хозяйства и в повседневную жизнедеятельность. Результаты опроса показали, что в случае внедрения новых информационных технологий и современного программного обеспечения, цифровизации на рабочем месте респондента, готовы пройти обучение и продолжить работать 5065 чел. (85,2%); прекратят работать и пойдут на пенсию (в случае наступления пенсионного возраста) 655 респондентов (11%); изменят место работы 215 чел. (3,6%). Другие ответы занимают ≤ 0,1%.

Вопросы под номерами 16, 17, 18 составлены для респондентов предпенсионного возраста и работающих пенсионеров. Их число составило 1777 чел.

Так, изменения трудовых отношений и (или) условий труда из-за пенсионной реформы РФ в части увеличения пенсионного возраста коснулись 356 респондентов (20%): переведены на срочный трудовой контракт 155 опрошенных (8,7%); уменьшена заработная плата без уменьшения объема должностных обязанностей у 108 респондентов (6,1%); переведены на гибкую форму занятости 97 чел. (5,5%). Другие варианты ответов (увольнение, сокращение, уменьшен объем должностных обязанностей) занимают менее 2%. Не изменились трудовые отношения для 1421 респондента (или 80%).

Результаты опроса об отношении коллег к респондентам (как людям предпенсионного возраста и работающим пенсионерам) следующие:

- положительное, они ценят мой опыт и компетентность – 596 ответов (34,8%);
- скорее положительное, со мной комфортно работать – 387 ответов (22,6%);
- безразличное – 565 ответов (33%);
- скорее отрицательное, напряженные отношения в коллективе – 43 ответа (2,5%);
- отрицательное, так как я препятствую карьере других сотрудников – 58 ответов (3,4%);
- другой вариант – менее 1%.

Учитывая неоднозначность мнения людей к государственной власти и проводимой политике пенсионного реформирования в РФ, авторы исследования изучили отношение респондентов предпенсионного и пенсионного возраста к своим должностным обязанностям.

С началом проведения пенсионной реформы, не изменилось отношение к своим должностным обязанностям у 1617 респондентов (90,9%). Изменилось отношение в лучшую или худшую сторону у 135 респондентов (7,6%). Ответы по варианту «другое» занимают 1,5%.

### Результаты исследования и их обсуждение

Таким образом, после опроса сделаны следующие выводы.

1. Приведенные в статье данные получены авторами в результате полевого качественного и количественного исследования методом опроса, с помощью, разработанной и апробированной анкеты.

2. Генеральной совокупностью исследования стало экономически активное население РФ. На момент проведения опроса и расчета выборки (апрель 2019 г.) численность экономически активного населения в среднем составляла 75 млн чел. Выборка при доверительной вероятности в 99% и доверительном интервале ±2% равна 4160 чел. Использован групповой вид отбора простым случайным способом. Всего опрошено 5942 респондента.

3. Анкета состояла из 15 вопросов для всех респондентов выборки (5942 чел.); еще 3 вопроса заданы людям предпенсионного возраста и работающим пенсионерам (1777 чел.). Формат опроса – на бумажном носителе и электронный. Все ответы внесены в одну базу Google.Формы.

4. Опрос проводился с апреля по сентябрь 2019 г. Источником получения анкеты для респондентов были место работы/учебы (90%), центры занятости населения (2,6%); отделения пенсионного фонда (2,5%), интернет (1,9%), знакомые (2%), отделения МФЦ (около 1%).

5. В опросе большую долю составили женщины. Средний возраст респондентов – 39 лет. По статусу занятости,

в большей степени специалисты (41,3%). В среднем ежемесячный доход респондентов – 19 тыс. руб. География респондентов представлена городскими и сельскими жителями РФ.

6. О пенсионной реформе РФ, суть которой увеличение пенсионного возраста, знают в полной мере половина опрошенных (49,9%), чуть меньше (46,7%) – слышали, но не знают деталей.

7. По мнению респондентов, основная цель пенсионной реформы из предложенных в анкете – это рост дохода бюджета государства за счет налоговых отчислений работающих граждан (40,8%). С целью реформы «повышение качества жизни граждан, так как доход работающих граждан выше, чем размер пенсии пенсионеров», полностью не согласны 43,8% респондентов.

8. Оценка качества трудовой жизни проведена с помощью вопроса об удовлетворенности условиями труда. Из предложенных факторов удовлетворены в полной мере режимом труда и графиком работы максимальное число респондентов (3029 чел., или 51% от выборки). На втором месте по популярности вариант «соблюдение социальных гарантий», который выбрали 3026 чел. (51%). Респонденты не удовлетворены уровнем заработной платы, таких 47,9% от числа опрошенных.

9. Одной из отрицательных сторон пенсионной реформы РФ респонденты (84,4%) указали снижение качества жизни граждан зрелого возраста. На втором месте по популярности – вынужденная необходимость продолжать работать – 83,6%. Далее «беспокойство людей предпенсионного возраста об их востребованности на рынке труда / в организации» – 78,1%.

10. Трудовые ценности работника отражают его мотивацию к труду, определяют качество трудовой жизни, влияют на социальное-трудовые отношения. Для большинства опрошенных важной трудовой ценностью является получение достойной заработной платы (89% ответов на вопрос), понятная система оплаты труда (80% ответов на вопрос), ответственное отношение к работе (80% ответов на вопрос).

11. Положительно относятся к работающим пенсионерам и людям предпенсионного возраста 40,3% опрошенных. В открытом вопросе среди причин такого отношения они указали: необходимость работать из-за низкой пенсии, наличие большого опыта и профессионализма, уважение к старшим и другие. Отрицательное отношение у 12,5% респондентов. Такое отношение вызвано причинами: проблемы со здоровьем, препятствие в карьере моло-

дым. Нейтральное отношение у 30,7% респондентов, потому что «личное дело каждого», «все равно» и т.п.

12. Оценка выбора решения в пользу продолжить работу при наступлении пенсионного возраста или прекратить работу показала, что продолжили бы работать, только в случае сохранения таких же условий труда и заработной платы 41,9% опрошенных; прекратили бы работать и получали пенсию 38,1% опрошенных; прекратили работать и реализовали себя в собственном деле (например, бизнес, самозанятость) 10,7% опрошенных; продолжали работать даже в случае ухудшения условий труда и снижения заработной платы 5% опрошенных.

13. При внедрении информационных технологий, современного программного обеспечения и элементов цифровизации готовы пройти обучение и продолжить работать 85,2% респондентов. Остальные 11% респондентов либо прекратят работать и пойдут на пенсию, либо изменят место работы (3,6%).

14. Для респондентов – людей предпенсионного возраста и работающих пенсионеров – трудовые отношения с работодателями не изменились. Таких ответов 80%. Переведены на срочный трудовой контракт – 8,7% ответов. Другие варианты ответов (увольнение, сокращение, уменьшен объем должностных обязанностей) занимают менее 2%.

15. Респонденты – люди предпенсионного возраста / работающие пенсионеры оценили положительное отношение к себе – 34,8% ответов; скорее положительное – 22,6%; безразличное – 33%; скорее отрицательное, ощущается напряженность – 2,5%; отрицательное из-за препятствия карьере другим сотрудникам – 3,4%.

16. Отношение к своим должностным обязанностям с началом проведения пенсионной реформы не изменилось у 90,9% респондентов.

Подводя итог, следует отметить, что приведенные данные демонстрируют наглядную тенденцию неоднозначных мнений жителей РФ относительно увеличения пенсионного возраста и целей пенсионной реформы. Отношение к пенсионной реформе людей разных поколений не имеет ярко выраженной отрицательной окраски. Изменение социально-трудовых отношений коснулось только части трудоустроенных граждан предпенсионного и пенсионного возраста. Положительной тенденцией является желание повышения квалификации в условиях политики цифровизации.

### Выводы

В заключение отметим, что, безусловно, использование результатов опроса, целью которого являлась оценка влияния пенсионной реформы РФ на социально-трудовые отношения, экономический рост и качество жизни населения, позволило авторам решить ряд задач. В число вошли: оценка понимания гражданами РФ сути и целей пенсионной реформы; выявление отрицательных сторон пенсионной реформы; оценка удовлетворенности условиями труда на своем рабочем месте; определение важности трудовых ценностей; оценка отношения к работающим пенсионерам, а также выявление возможных изменений в социально-трудовых отношениях работающих пенсионеров и граждан предпенсионного возраста.

Однако для построения экономических моделей трансформации социально-трудовых отношений на основе системно-аксиологического подхода в условиях институциональных изменений пенсионного обеспечения, а также для разработки показателей, критериев и моделей влияния изменений в системе социально-трудовых отношений на качество жизни населения и экономический рост предполагают дальнейшие научные исследования, проведение анализа статистических показателей экономического роста, оценку отношения работодателей к трансформации социально-трудовых отношений в рамках пенсионного реформирования.

*Тиражирование данных возможно только при условии совпадения авторской методики с подходами других авторов, занимающихся научной работой в области управления человеческим капиталом, макроэкономики, государственного регулирования экономики, аксиологии и другими.*

*Исследования выполнены при поддержке гранта РФФИ № 19-010-00362.*

### Список литературы

1. Бурлака Н.П. Влияние пенсионной реформы на уровень занятости пенсионеров // Экономика, социология и право. 2016. № 4–1. С. 38–41.
2. Жуковская И.Ф. Пенсионная Система России: реформы и проблемы // Экономика и управление: проблемы, решения. 2018. Т. 2. № 4. С. 21–30.
3. Горлин Ю.М., Ляшок В.Ю., Малева Т.М. Повышение пенсионного возраста: позитивные эффекты и вероятные риски // Экономическая политика. 2018. № 1. С. 148–179.
4. Самбуева Н.А. Социально-экономическая система региона в условиях пенсионной реформы РФ // Статистика и экономика. 2013. № 5. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskaya-sistema-regiona-v-usloviyah-pensionnoy-reformy-rf> (дата обращения: 13.10.2019).
5. Соловьев А.К. Демографические условия повышения пенсионного возраста в России // Народонаселение. 2015. № 2. С. 39–51.
6. Айвазян С.А. Анализ синтетических категорий качества жизни населения субъектов Российской Федерации: их измерение, динамика, основные тенденции // Уровень жизни регионов России. 2012. № 11. С. 210–216.
7. Булов А.А. Научно-методические подходы к формированию оценки качества жизни населения на основе интегрального индекса // Экономика и предпринимательство. 2017. № 3–1 (80). С. 649–656.
8. Головин А.А., Власова Т.А., Королева Н.М. Методика оценки качества жизни населения // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2018. № 4 (71). С. 115–122.
9. Шабунцова А.А., Россосанский А.И. Оценка субъективного качества жизни представителями старшего поколения // Проблемы развития территории. 2018. № 3 (95). С. 7–19. DOI: 10.15838/ptd.2018.3.95.1
10. Horst D.J., Broday E.E., Bondarick R., Serpe L.F., Pilati L.A.. Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR). 2014. vol 2. P. 87–98. [Electronic resource]. URL: <https://www.researchgate.net/profile> (дата обращения: 13.10.2019).
11. Маргарян А.Ш., Терзян А.Т. Оценивание влияния институциональных факторов на экономический рост // Актуальные научные исследования в современном мире. 2018. № 3–4 (35). С. 32–35.
12. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 624 с.
13. Моисеева Ю.О. Экономический рост и динамика уровня доходов населения // Экономика труда. 2018. Т. 5. № 2. С. 599–606.
14. Сухарев О.С. Информационная экономика: знание, конкуренция и рост. М.: Гостехиздат, 2015. 803 с.
15. Пыльнева Т.Г., Кровопусков П.А., Пастухова М.А. Новая модель экономического развития: поиск источников роста // Центральный научный вестник. 2018. Т. 3. № 4s (45s). С. 57–58.
16. Динамика численности экономически активного населения. Федеральная служба государственной статистики. Метаданные «Рынок труда: Занятость. Рынок труда: Безработица». [Электронный ресурс]. URL: [https://www.gks.ru/bgd/free/B00\\_24/IssWWW.exe/Stg/d000/1000040R.HTM](https://www.gks.ru/bgd/free/B00_24/IssWWW.exe/Stg/d000/1000040R.HTM) (дата обращения: 13.10.2019).
17. Оптимизация анализа опроса с помощью сервиса «Google.Формы». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.google.com/forms/d/1jiiVUaA6johN1zqWXBJ2Lf1M8Ed9dtgA66JQltF33ZE/edit#responses> (дата обращения: 13.10.2019).