

Журнал входит в перечень ведущих рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора и кандидата наук

8/2010 (150)		
«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ»		
Научно-практический журнал		
ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ		
<i>Содержание</i>		
ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ		
Герций Ю.В. Вовченко А.В. Лулева Н.К.	Рынок труда России: итоги 2009 года, перспективы 2010	3
Лайкам К.Э. Рыжикова З.А.	О ситуации на рынке труда в 2009 году и I квартале 2010 года	19
Берешев С.	Грейдовые и тарифные системы оплаты труда: общие черты и различия	37
Кузьминова Т.В. Игнатенко М.Н.	Анализ качества трудовой жизни в современной России	43
Баймурзина Г. Р.	Возможности и проблемы индикации показателей достойного труда в регионах России.	51
Игнатенко М.Н.	Качество трудовой жизни в свете Концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года	64
СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА		
Шевчик Н.А.	Опыт реализации антикризисных мероприятий в Тюменской области	73
Нефедова Т.Г.	Кризис и занятость в сельской местности. Доклад на совещании у М.Е. Николаева 15 марта 2010 года	79
Богдановский В.А.	Занятость работников сельского хозяйства: продолжительность и доходность	88
Мисюряев С.Г.	Сопоставительный анализ производительности труда, структуры занятости и качества жизни населения России и стран мира	98
Шкиренко Г.А	Рынок труда и бедность	115
Соснина С.Ф. Волосников Д.К.	Трудовая занятость и уровень жизни семей, имеющих детей подросткового возраста	117
Катульский Е.Д. Меньшикова О.И.	Оценка эффективности коллективно-договорного регулиро- вания социально-трудовых отношений на предприятии.	121
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ		130

Контактную информацию об авторах можно получить в редакции журнала.
Страницы журнала открыты для дискуссионных материалов, поэтому
мнение редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов.

Уважаемые читатели!

Данный выпуск журнала посвящен всестороннему анализу проблем труда и занятости в современной России, особенностям трудовой занятости в период преодоления глобального экономического кризиса.

Анализ рынка труда России по итогам 2009 года и обозначение динамических тенденций и перспектив для 2010 года осуществлены авторским коллективом в составе **Герция Ю. В.**, Руководителя Федеральной службы по труду и занятости, Главного государственного инспектора труда Российской Федерации, к. социол. наук; **Вовченко А. В.**, заместителя руководителя Федеральной службы по труду и занятости; **Луновой Н.К.**, начальника отдела реализации мер активной политики занятости, к.э.н., доцента. Авторы определяют основные тренды в динамике безработицы, в процессах адаптации рынка труда к кризисным условиям, рассматривают основные направления действия Программы поддержки занятости, а так же вопросы преобразования подпрограмм для стабильного периода развития экономики.

Общую ситуацию на рынке труда в 2009 году и в I квартале 2010 года обозначают на основе аналитического материала по проблемам занятости заместитель руководителя Федеральной службы государственной статистики **Лайкам К.Э.** и начальник Управления статистики труда, науки, образования и культуры Федеральной службы государственной статистики **Рыжикова З.А.**

Опыт реализации антикризисных мероприятий в Тюменской области в контексте анализа деятельности Областной межведомственной комиссии по предотвращению кризисной ситуации на рынке труда и внедрения региональной Программы по содействию занятости населения и снижению напряженности на рынке труда представлен **Шевчик Н.А.**, заместителем Губернатора Тюменской области, членом Президиума Правительства Тюменской области.

Как альтернативу традиционно сложившимся методами организации заработной платы предлагает грейдовую систему оплаты с анализом проблем и перспектив внедрения на примере республики Казахстан директор Казахского НИИ труда **Берешев С.**, д.э.н.

Общий анализ качества трудовой жизни в современной России с позиции историко-культурных особенностей условий его формирования и оценка влияния факторов качества трудовой жизни на производительность труда, занятость и безработицу с использованием математического моделирования представлены в публикации **Кузьминовой Т.В.**, руководителя Научного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений, д.э.н, профессора и **Игнатенко М.Н.**, начальника отделения ОБЭП Ленинского района Московской области, который также представляет анализ качества трудовой жизни с позиции стратегических целей развития России в контексте перевода экономики на инновационный путь развития.

Преимущества и недостатки, а также пригодность ряда показателей применительно к основным аспектам достойного труда и формулировка предложений по совершенствованию и дополнению статистических показателей субъектов Российской Федерации представлены аспиранткой кафедры «Экономика труда и персонала» (Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова) **Баймурзиной Г.Р.** Проблематика достойного труда раскрывается также в контексте состояния современного рынка труда и бедности **Шкиренко Г.А.**, к.э.н., доцентом кафедры Экономики труда и основ управления Воронежского государственного университета.

Специфику занятости в сельской местности рассматривают **Нефедова Т.Г.**, д.г.н, профессор Института географии РАН в аспекте кризисных явлений и **Богдановский В.А.**, к.э.н руководитель отдела экономики и социологии труда ВНИОПТУСХ, с позиций соотношения продолжительности труда и доходности.

Представлена оценка места России в ряду различных стран мира по показателям структуры занятости по отраслям и видам экономической деятельности с рассмотрением вопросов уровня и качества жизни населения, вопросов развития человеческого капитала и его влияния на производительность труда **Мисюряевым С.Г.**, преподавателем кафедры мировой экономики (Московская государственная академия делового администрирования).

Рассмотрены проблемы трудовой занятости матерей в семьях с детьми-подростками, проблемы уровня жизни таких семей **Волосниковым Д.К.**, д.мед.н., профессором Челябинской государственной медицинской академии Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию и аспиранткой кафедры детских болезней и поликлинической педиатрии той же академии **Сосниной С.Ф.**

**Главный редактор,
д.э.н., профессор,
Заслуженный деятель науки
Российской Федерации**

В.Н.Бобков

Герций Ю.В.
Вовченко А.В.
Лунева Н.К.

РЫНОК ТРУДА РОССИИ: ИТОГИ 2009 ГОДА, ПЕРСПЕКТИВЫ 2010 ГОДА

Определяются тренды и специфика адаптации рынка труда к кризисным и пост-кризисным условиям, гендерная, социальная и психологическая специфика безработицы, оценивается напряженность на рынке труда, отраслевая дифференциация по параметрам занятости и безработицы, а также изменения в безработице во взаимосвязях с уровнем образования граждан. Рассматриваются основные направления действия Программы поддержки занятости: общественные работы, опережающее обучение, содействие самозанятости и переезд, а также вопросы преобразования подпрограмм для стабильного периода развития экономики.

Ключевые слова: адаптация рынка труда, неформальная занятость, безработица.

В первом полугодии 2009 года Россия столкнулась с резким спадом производства. Начиная с третьего квартала, российская экономика вернулась к незначительному росту. Изменения, связанные с адаптацией рынка труда к экономическому шоку, наиболее заметно проявились в период с ноября 2008 года по март 2009 года. После этого негативные тенденции, связанные с падением занятости и заработной платы ослабли, в значительной степени – под влиянием сезонных факторов.

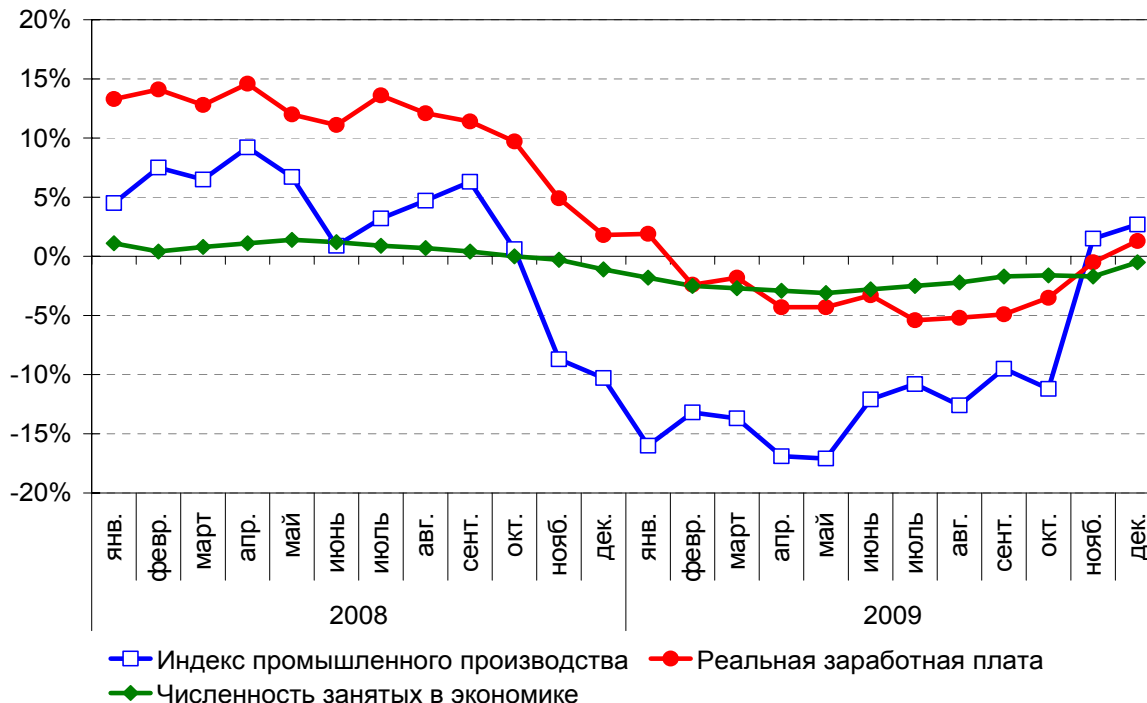


Рис.1. Промышленное производство, занятость и заработная плата, прирост в % к соответствующему месяцу прошлого года

Источник: Росстат

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

Адаптация рынка труда к шоку со стороны спроса, связанного с экономическим кризисом, изначально (до марта 2009 года) выражалась в сокращении занятости населения. В последующие месяцы резкое падение занятости населения остановилось. После стремительного скачка в первом квартале 2009 года ежемесячный приток безработных граждан несколько снизился и стабилизировался на уровне, существенно превышающем докризисные значения. Во втором полугодии 2009 года обострилась проблема доступности вакансий рабочих мест. Количество увольнений на протяжении всего года стабильно превышало показатели найма. Увеличилась доля увольнений по инициативе работодателя или в связи с истечением срока трудового контракта.

Коррекция на рынке труда выразилась в значительном сокращении занятости населения в первые месяцы кризиса. В целом за 2009 год российская экономика потеряла 1,5 миллиона занятых граждан, то есть около 2% от их общего числа. Занятость на крупных и средних предприятиях сокращалась более высокими темпами – этот сегмент потерял почти 4% рабочих мест, прежде всего за счет работников, занятых по договорам подряда и на условиях совместительства.

Высокая волатильность занятости населения объясняется сезонностью, которая в России сильнее, чем в других странах. Это связано с высокой долей неформальной занятости населения в отраслях с сезонным характером производства – сельском хозяйстве и строительстве.

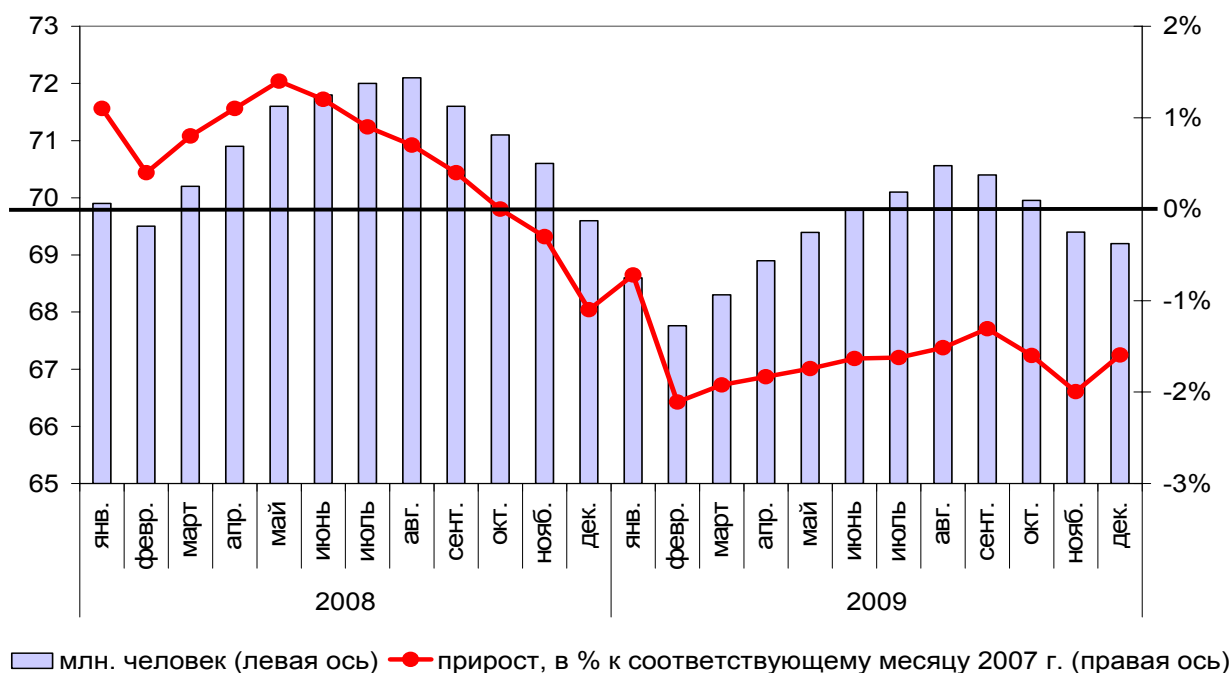


Рис. 2. Численность занятых граждан в экономике

Без учета сезонности пик общей безработицы – 9,5% (7,1 млн. чел.) пришелся на февраль 2009 года. Однако очищенные от сезонности данные показывают, что ее рост продолжался вплоть до мая 2009 года, и лишь летом этого года началось небольшое снижение. Регистрируемая безработица начала расти на полгода позже. Без учета сезонности ее максимум – 3% (2,27 млн. человек) был достигнут в апреле 2009 года. С учетом сезонности сокращение регистрируемой безработицы началось только в августе 2009 года.

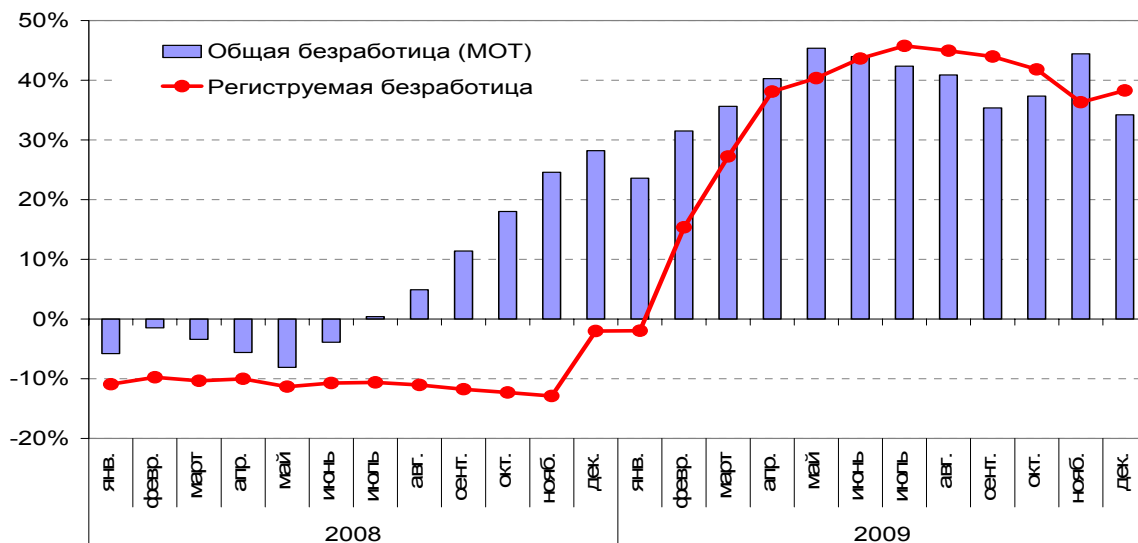


Рис.3. Изменение численности безработных граждан, прирост в % к соответствующему месяцу 2008 года

После резкого скачка в первом квартале 2009 года ежемесячный приток безработных граждан несколько снизился, но общий уровень остается высоким. Наблюдавшееся в мае-сентябре снижение регистрации новых безработных граждан связано, прежде всего, с сезонными факторами. В конце 2009 года ежемесячно в службах занятости населения регистрировалось в 1,7 раза больше безработных граждан, чем кризисный период.

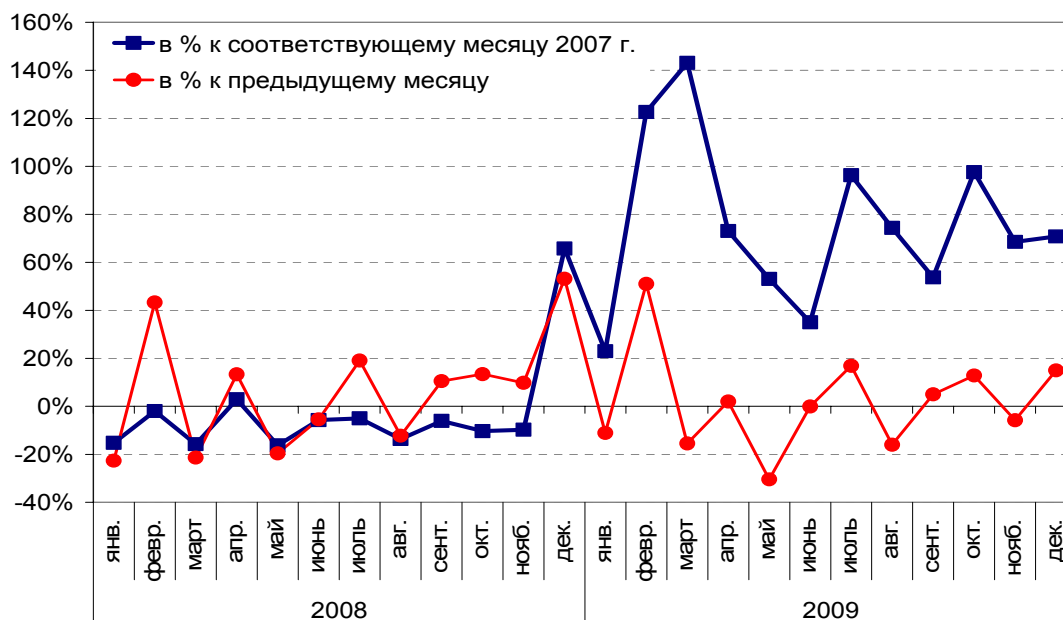


Рис. 4. Изменение численности граждан, признанных безработными в течение месяца

Риски хронической безработицы не повысились. Несмотря на кризис, вероятность найти работу для зарегистрированных безработных остается на уровне прошлых

лет. Это может быть связано со снижением уровня притязаний безработных граждан и увеличением возможностей временной занятости.

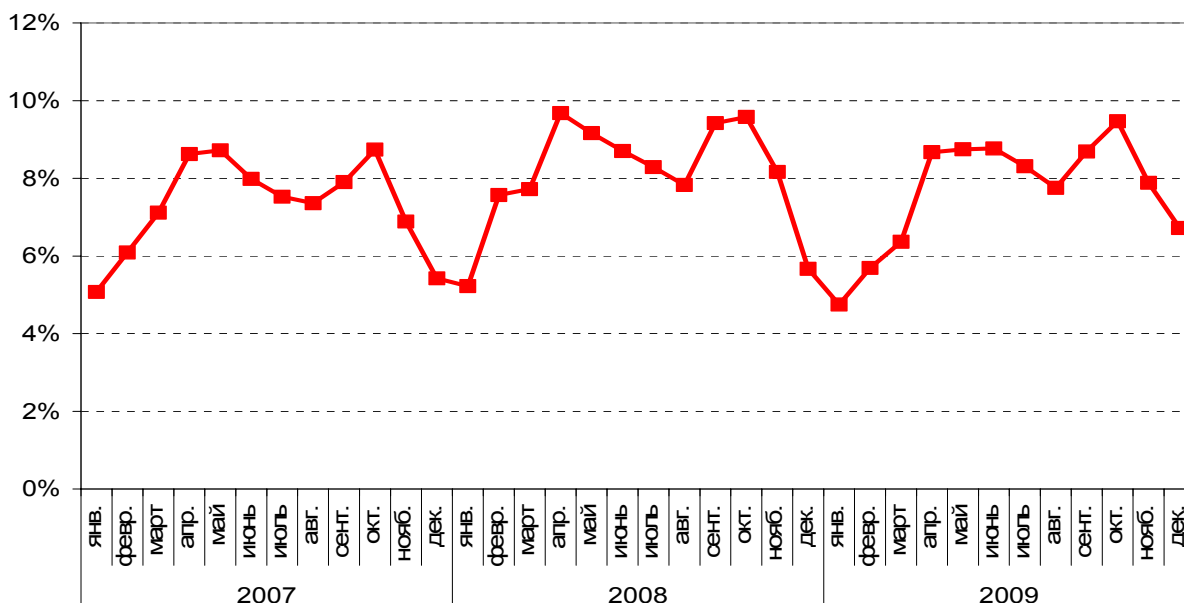


Рис.5. Отношение численности безработных граждан, нашедших работу в течение месяца, к численности безработных на начало месяца, %

Доля мужчин и городского населения среди зарегистрированных безработных граждан остается более высокой, чем в докризисные годы. Причина в том, что такие отрасли экономики как промышленность и строительство, в которых доминирует мужская занятость, до сих пор не могут справиться с кризисом.

Проблема безработицы сильнее затронула монопрофильные города, чем населенные пункты с более диверсифицированной экономикой. За время кризиса доля жителей монопрофильных городов среди зарегистрированных безработных граждан выросла в 2 раза.

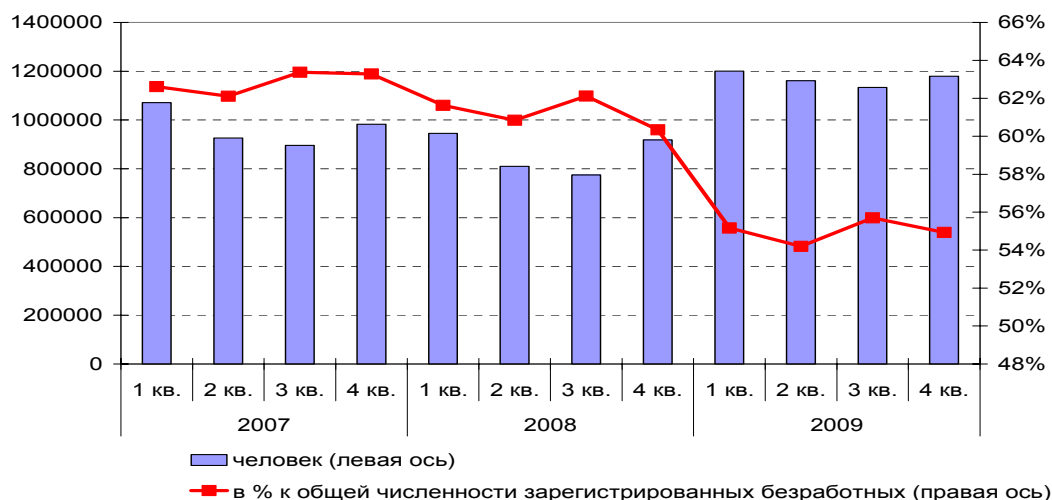


Рис.6. Женская безработица

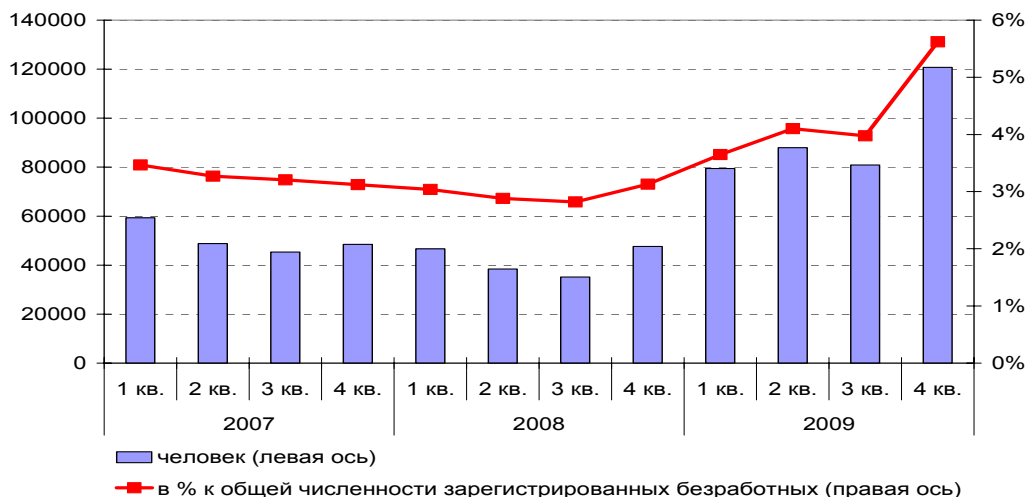


Рис.7. Безработица среди жителей монопрофильных городов

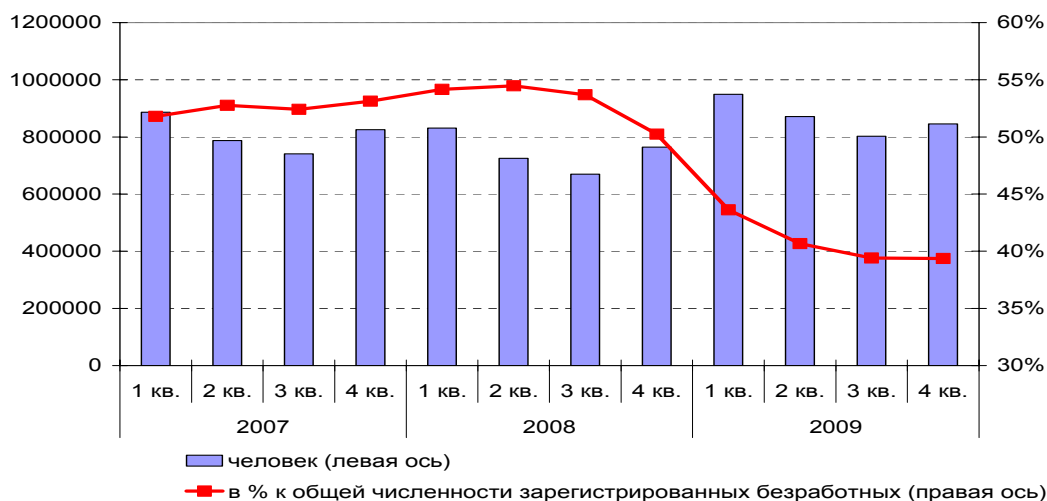


Рис. 8. Сельская безработица

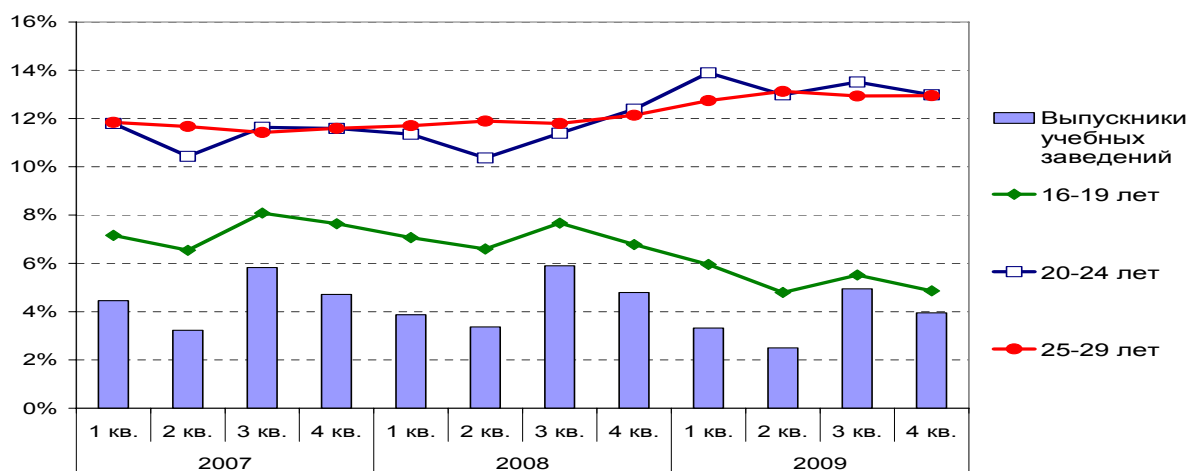


Рис. 9. Ситуация на молодежном рынке труда, в % от общей численности зарегистрированных безработных

Кризис не привел к росту регистрируемой безработицы среди выпускников профессиональных образовательных учреждений. Вместе с тем, ухудшилась ситуация с безработицей для молодежи 20-29 лет, которая не входит в группу выпускников профессиональных образовательных учреждений. Это может указывать на целесообразность более широкого таргетирования программ поддержки молодежной занятости.

Кризис привел к резкому сокращению числа вакантных рабочих мест. Рост их количества в феврале-мае 2009 года скорее всего связан с регистрацией временных рабочих мест для организации общественных работ в рамках региональных программ по снижению напряженности на рынке труда. Позднее в большинстве регионов эта практика была прекращена, и ситуация с вакансиями рабочих мест стала лучше отражать реальную действительность. Эти данные согласуются с динамикой вакансий на крупных и средних предприятиях, которую публикует Росстат.

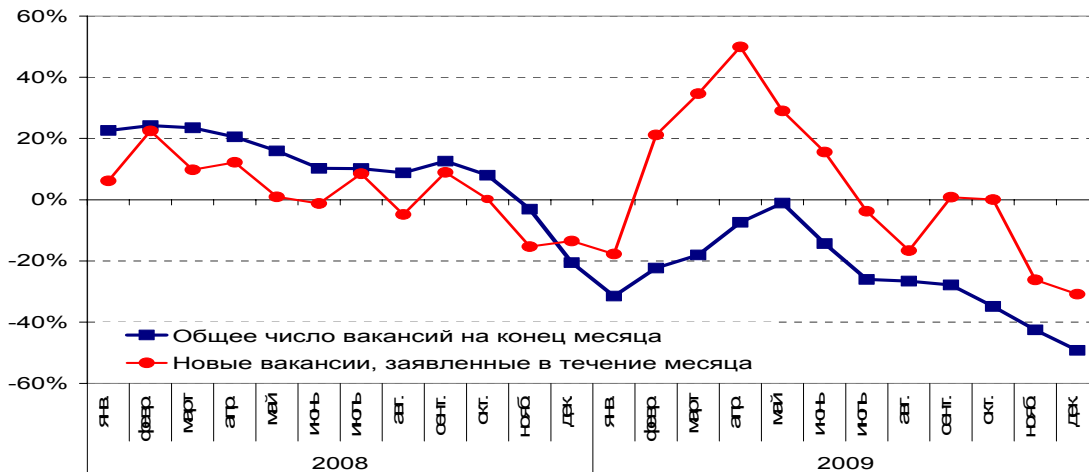


Рис. 10. Изменение числа вакансий, заявленных в органы службы занятости, в % к соответствующему месяцу 2007 года

Численность безработных граждан в расчете на одну вакансию (напряженность на рынке труда) – самый информативный показатель состояния рынка труда, поскольку учитывает как спрос на труд, так и предложение труда. Напряженность на рынке труда росла на протяжении первого полугодия 2009 года из-за сокращения спроса на труд и продолжающегося роста безработицы. Стабилизация ситуации была достигнута лишь к августу 2009 года. Возможности снижения напряженности ограничиваются сокращением доступности вакансий.

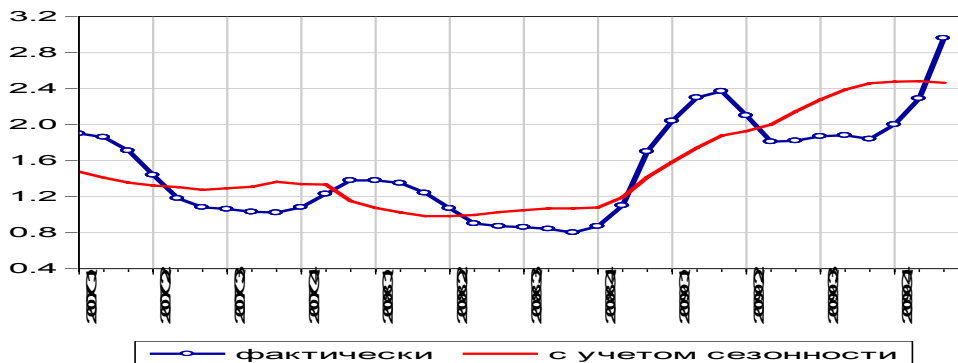


Рис.11. Число зарегистрированных безработных в расчете на одну вакансию, заявленную в ФСЗ

Источник: Роструд

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Некоторое оживление наймов наблюдается с июня 2009 года. Начиная с сентября данные перестают быть сопоставимыми, поскольку в статистике наймов начинают учитываться работники, участвующие по совместительству во временных и общественных работах по программе снижения напряженности на рынке труда. Это привело к завышению численности вновь принятых работников.

Ситуация с увольнениями оставалась стабильной на протяжении всего года. Декабрьский всплеск увольнений в 2009 году был ниже, чем в 2008 году.

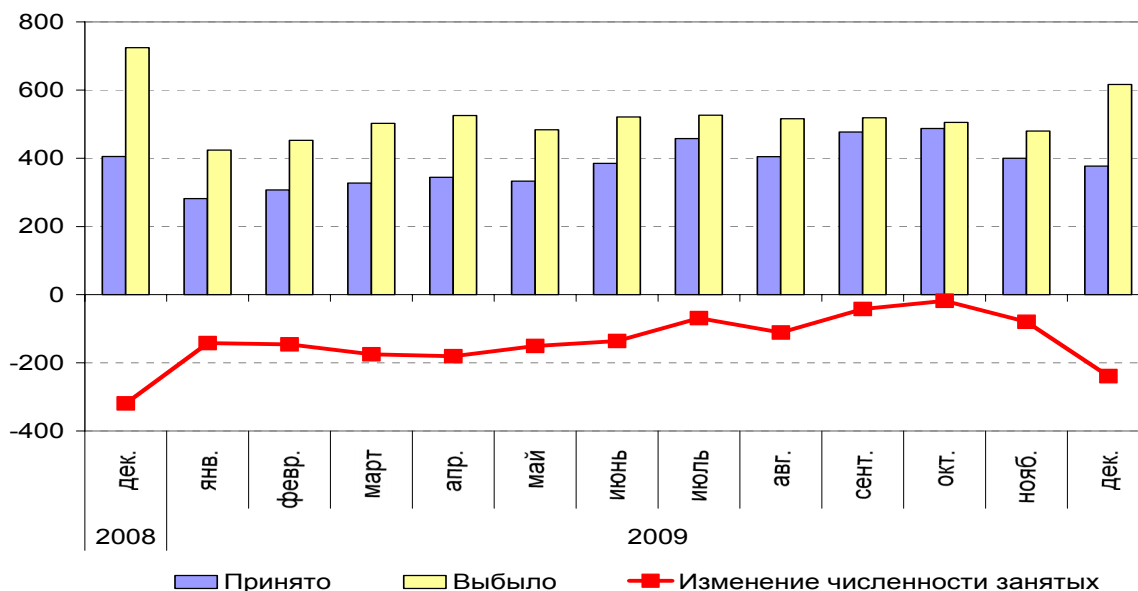


Рис. 12. Найм и увольнения (крупные и средние предприятия основных отраслей экономики), тыс. человек

Источник: Росстат

Структура увольнений существенно изменилась за счет снижения доли увольнений по собственному желанию и по соглашению сторон. Увеличилась доля уволенных по инициативе работодателя и в связи с истечением срока трудового контракта. Даже в условиях кризиса работодатели предпочитают увольнять работников, не прибегая к сокращениям – доля уволенных в связи с сокращением штатов осталась на прежнем уровне.



Рис. 13. Распределение уволенных по причинам увольнения (крупные и средние предприятия основных отраслей экономики), в процентах

Источник: Росстат

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

Отрасли в разной степени испытали на себе последствия кризиса. Сокращения рабочих мест были наиболее интенсивными в строительстве, гостинично-ресторанной сфере и в обрабатывающих производствах. На обрабатывающие производства приходится 20% всех сокращенных рабочих мест в корпоративном секторе. Вместе с тем, выросло число рабочих мест в секторах, связанных с потенциально низкой общественной эффективностью – государственном управлении и здравоохранении.

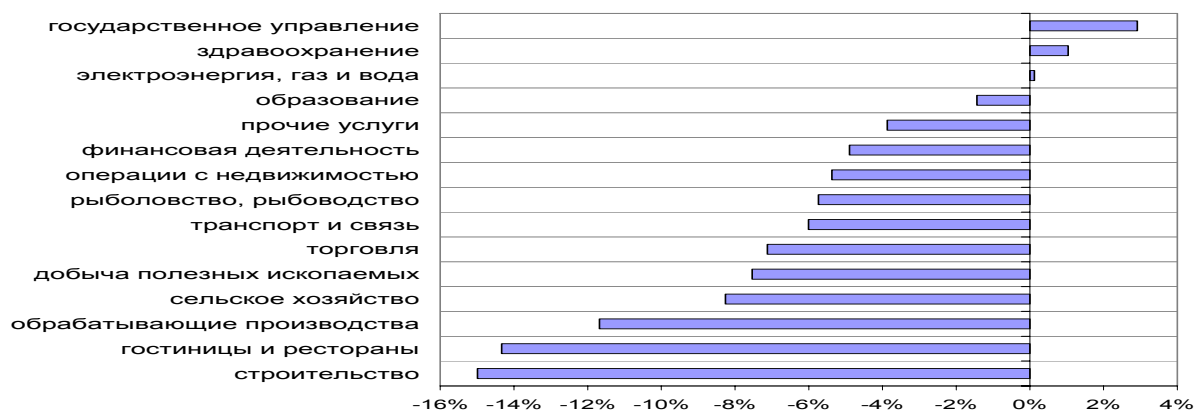


Рис. 14. Изменение числа рабочих мест в организациях по отраслям (без субъектов малого предпринимательства), ноябрь 2009 года к ноябрю 2008 года

Источник: Росстат

В течение 2009 года наблюдалось постепенное сужение неполной занятости: уменьшилось использование сокращенного рабочего времени и вынужденных отпусков. Однако масштабы неполной занятости остаются высокими. Доля работников, оказавшихся в условиях неполной занятости, наиболее высока в обрабатывающей промышленности и строительстве.

В течение 2009 года наблюдалось постепенное снижение в использовании неполной занятости, но ее масштабы остаются высокими. Только по инициативе работодателя в этом режиме работали около 4% всех занятых на крупных и средних предприятиях основных отраслей экономики. Еще 8% работников трудились в этом режиме по соглашению с работодателем.

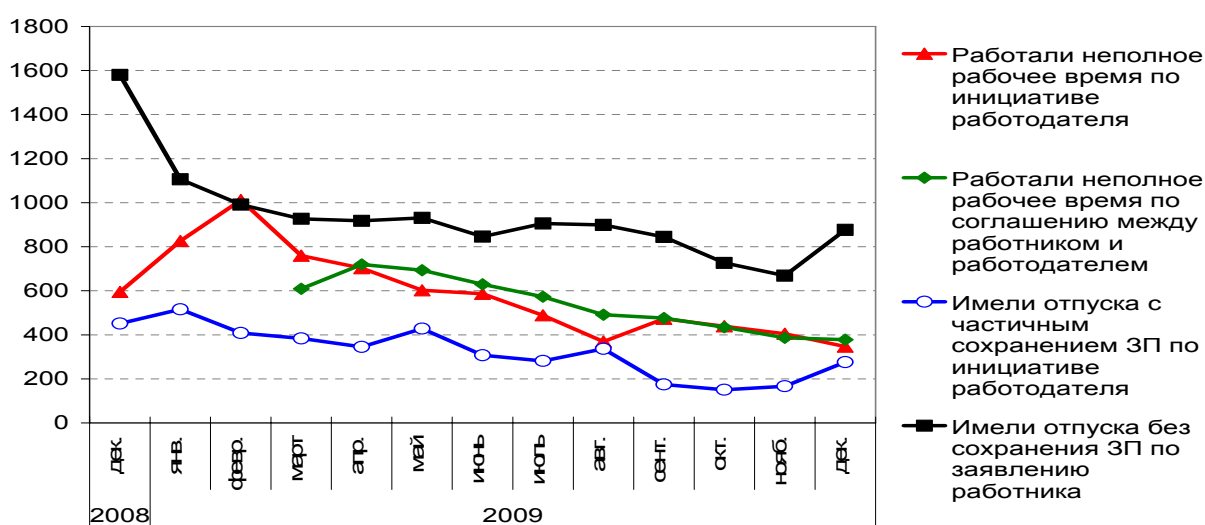


Рис. 15. Неполная занятость, крупные и средние предприятия основных отраслей, тыс. человек

Источник: Росстат

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Использование режима неполной занятости сильно варьирует по отраслям. Доля работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя наиболее велика в обрабатывающих производствах и строительстве.

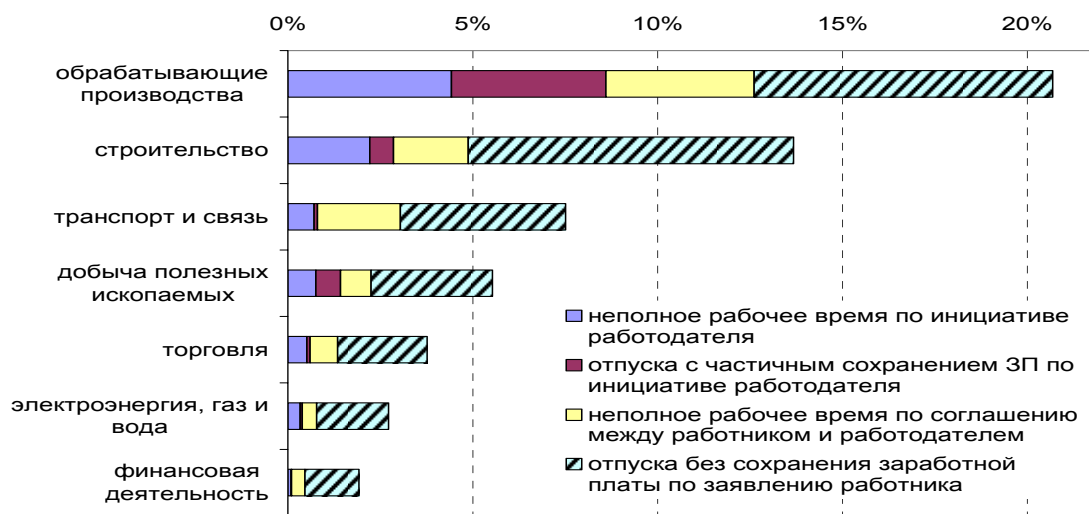


Рис. 16. Неполная занятость по отраслям в декабре 2009 года, в % от среднесписочной численности работников (крупные и средние предприятия)

Структура граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, и динамика её изменения в 2007-2009 годах показывает, что в 2009 году среди обращающихся в органы службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы возросла доля незанятых граждан на 2,2%, доля работавших по рабочим профессиям на 5,2%, доля служащих на 2,3% и доля уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности – на 3,0%. При этом доля ранее не работавших, ищущих работу впервые и доля стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва снизились на 7,8% и 2,3% соответственно.

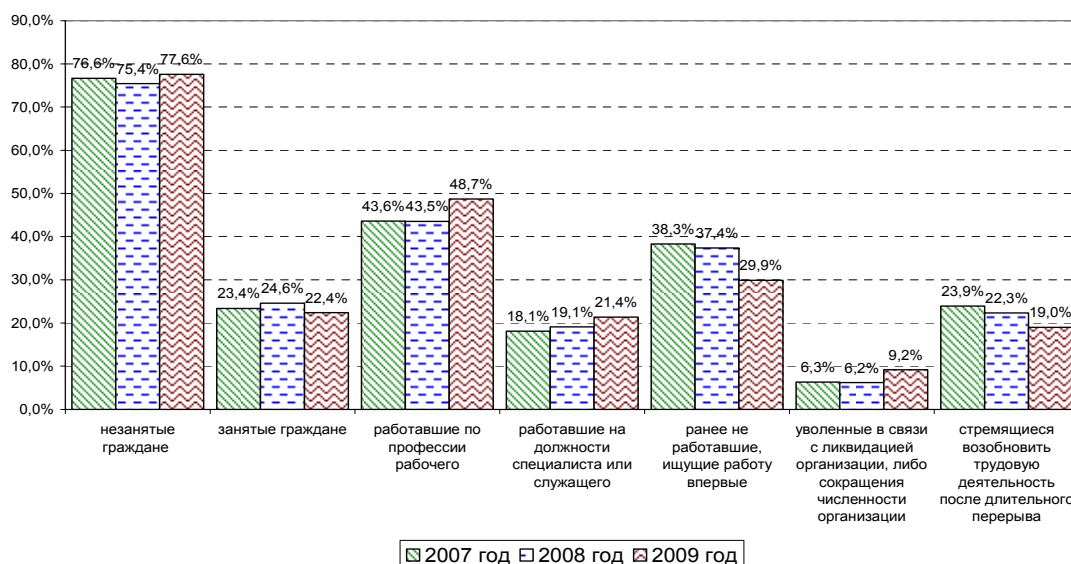


Рис. 17. Изменение в 2007-2009 годах структуры численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

В 2009 году среди обращающихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы снизилась доля молодежи в возрасте 14-29 лет, а также число учащихся, желающих работать в свободное от учёбы время.

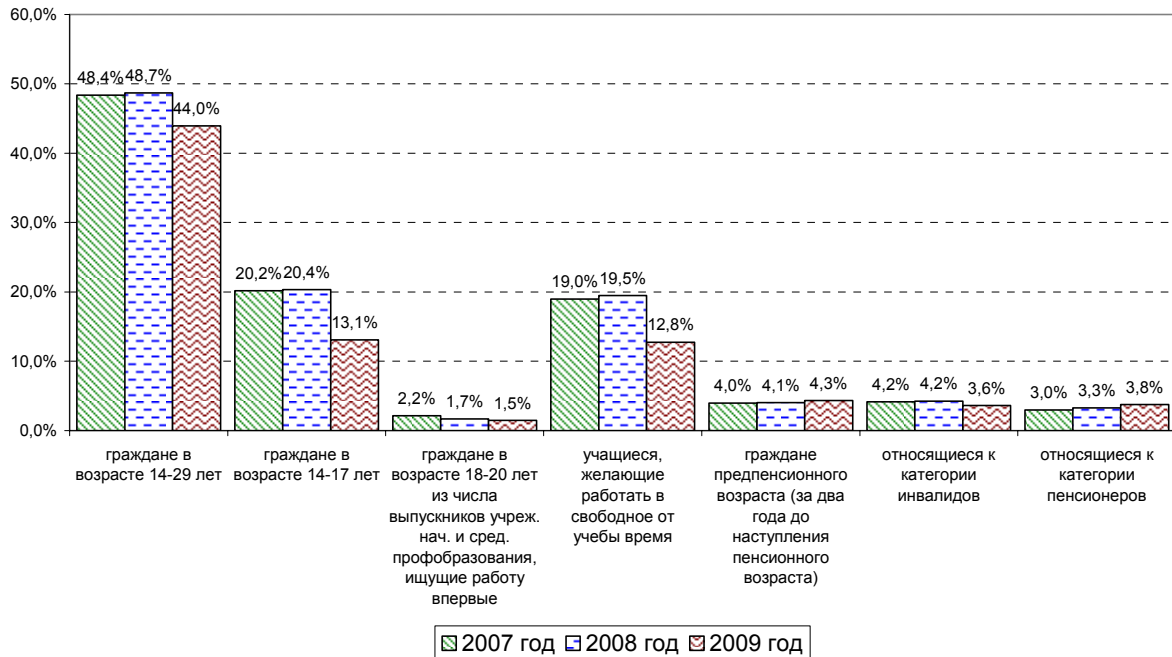


Рис. 18. Изменение в 2007-2009 годах структуры численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы

Указанные тенденции изменений в структуре граждан, обратившихся за содействием в поисках подходящей работы, подтверждаются и в структуре граждан, которые нашли работу.

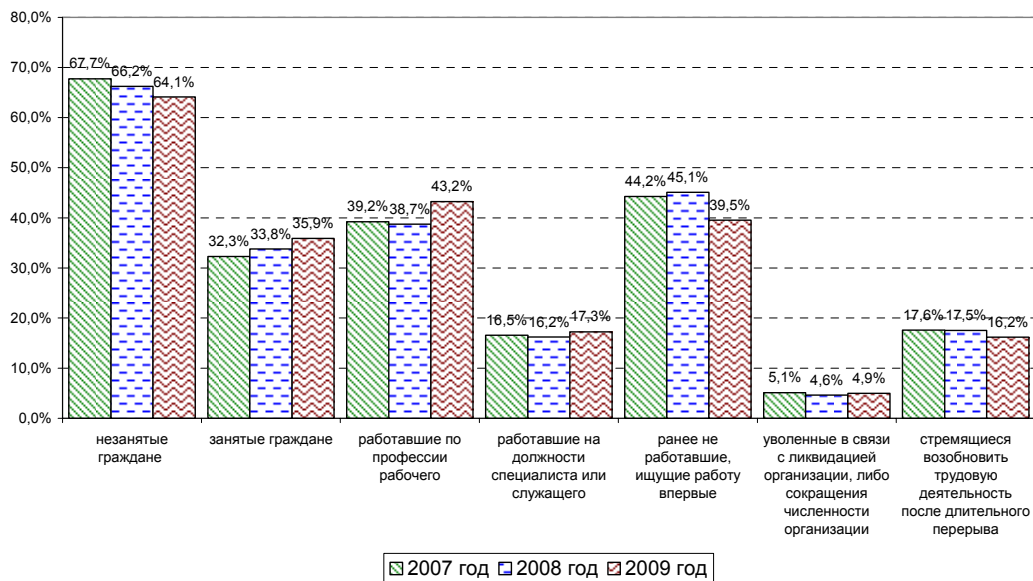


Рис. 19. Изменение в 2007-2009 гг. структуры численности граждан, которые нашли работу (доходное занятие)

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

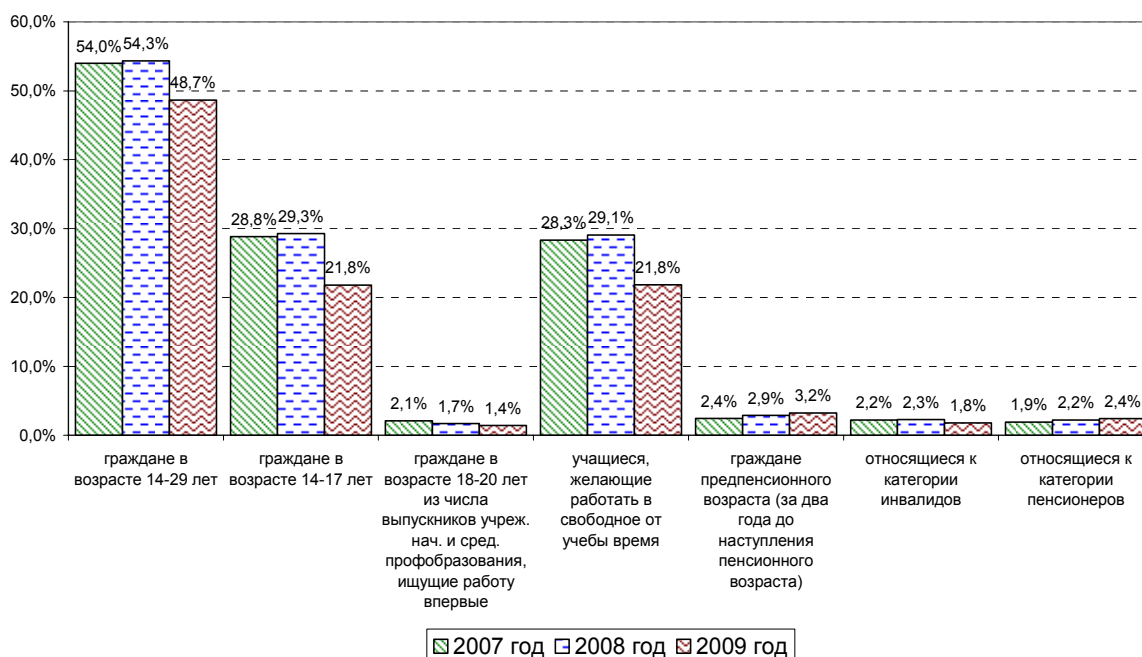


Рис. 20. Изменение в 2007-2009 годах структуры численности граждан, которые нашли работу (доходное занятие)

В 2009 году заметные изменения произошли и в структуре безработных граждан. Произошло снижение доли отдельных категорий безработных граждан в общей численности, зарегистрированных в органах службы занятости безработных граждан.

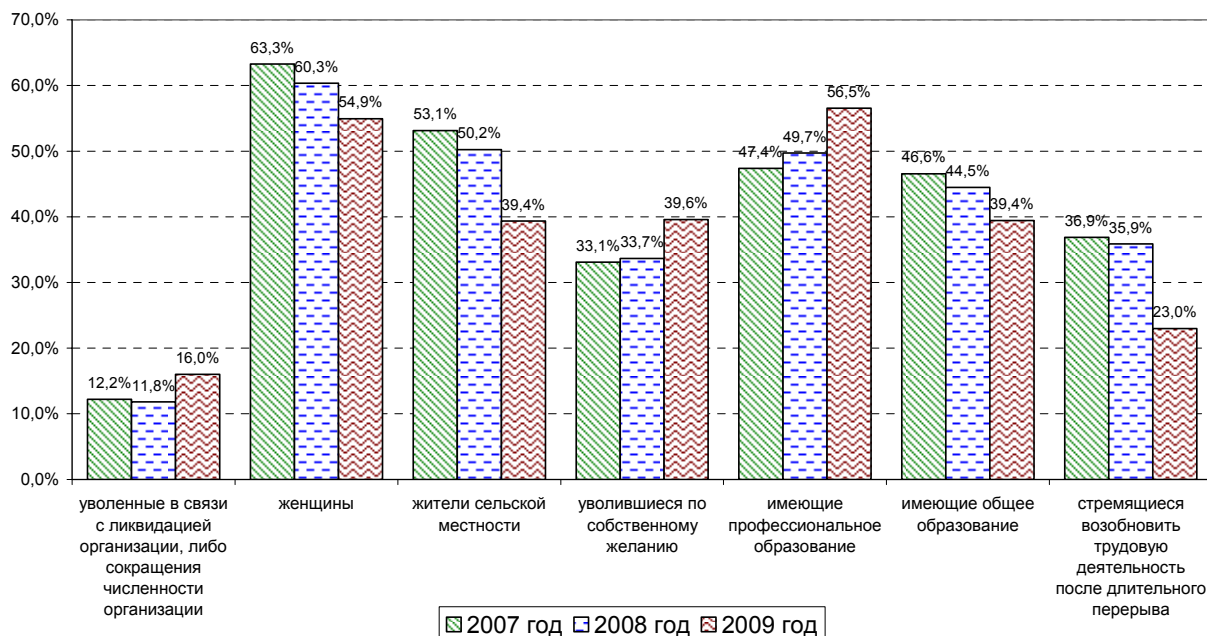


Рис. 21. Изменения в 2007-2009 гг. доли отдельных категорий безработных граждан в общей численности, зарегистрированных в органах службы занятости безработных

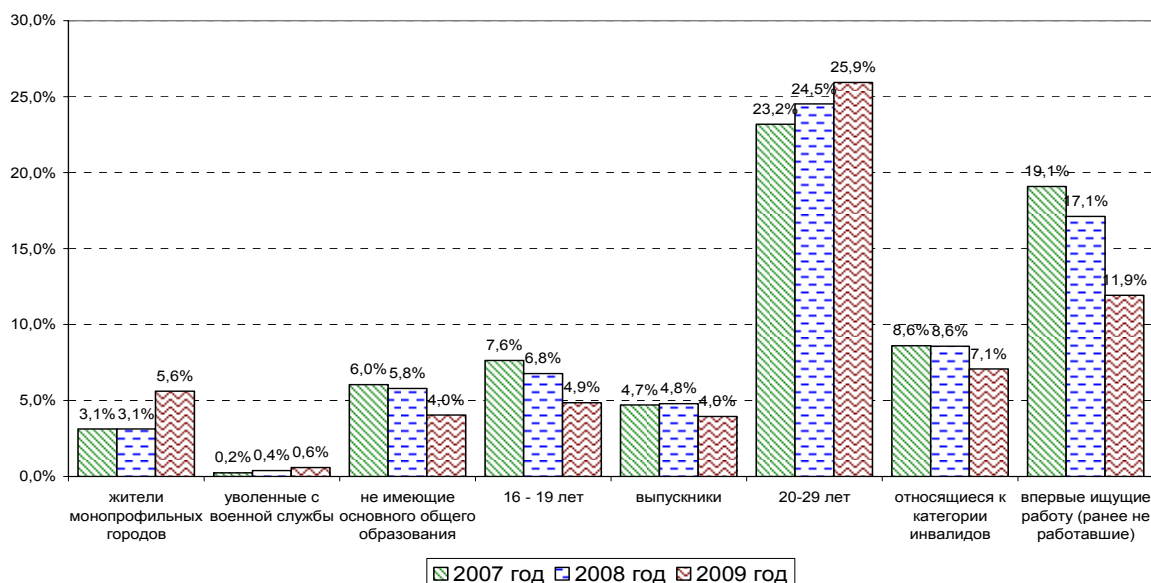


Рис. 22. Изменения в 2007-2009 гг. доли отдельных категорий безработных граждан в общей численности, зарегистрированных в органах службы занятости безработных

Прежде всего, отмечается существенное снижение доли женщин – на 5,7%, доли жителей сельской местности – на 10,8%, доли стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва – на 12,9%.

Вместе с тем, доли уволившихся по собственному желанию, имеющих профессиональное образование, уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности – существенно увеличились: на 4, 6 и даже 7 процентных пунктов соответственно. Такое соотношение структуры безработных явно свидетельствует о том, что основная масса безработных, зарегистрированных в органах занятости населения в 2009 году, относится к числу бывших работников предприятий реального сектора экономики, прервавших трудовые отношения (уволившихся по собственному желанию, имеющих профессиональное образование, уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности).

В 2009 году существенно изменилось распределение безработных по уровню образования (соответственно и по уровню квалификации).

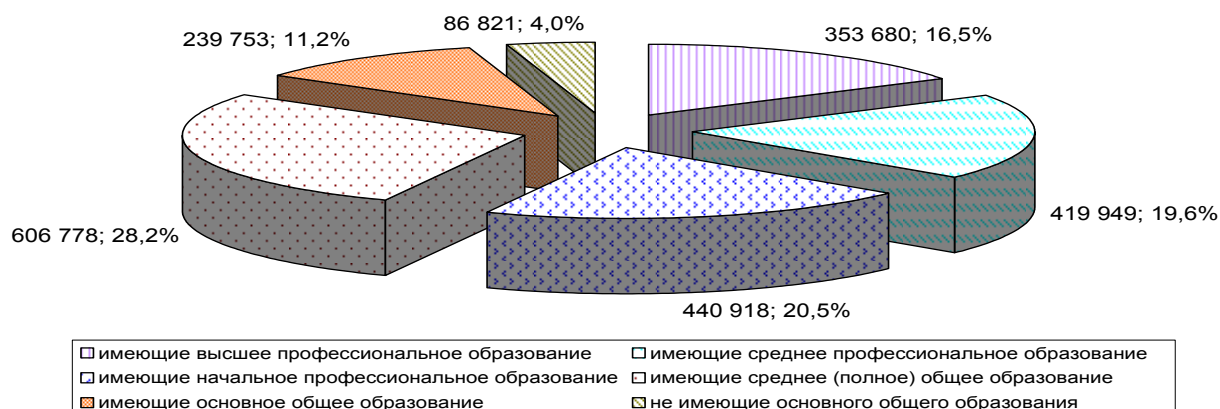


Рис. 23. Распределение в 2009 году безработных граждан, стоящих на учете в органах службы занятости, по уровню образования

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В 2009 году наибольшие доли в численности безработных граждан составляли безработные граждане, имеющие среднее образование и начальное профессиональное. В 2009 году продолжилась тенденция роста безработных граждан всех уровней образования. Существенно увеличилась доля безработных граждан с высшим образованием (на 5%). Выросли доли безработных граждан, имеющих среднее профессиональное и начальное профессиональное образование. Одновременно с этим, доли безработных, не имеющих образования, существенно уменьшились.

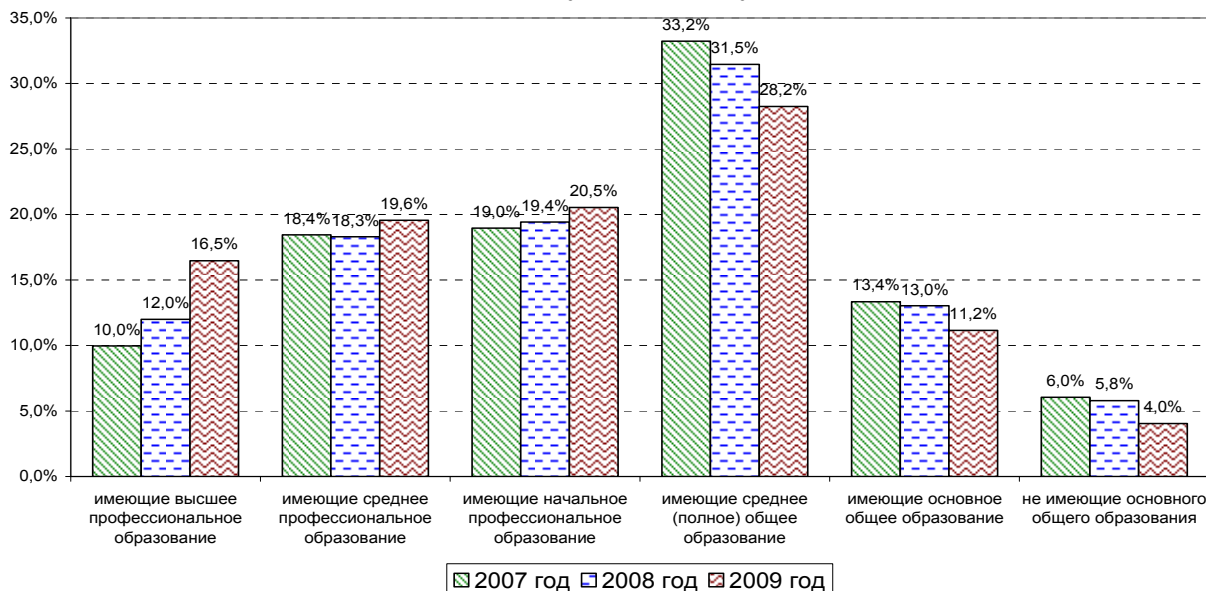


Рис. 24. Изменение в 2007-2009 гг. структуры распределения безработных граждан, стоящих на учете в органах службы занятости, по уровню образования

Статистические данные, полученные в 2009 году, не подтверждают опасения относительно резкого увеличения доли молодежи, состоящей на учете в качестве безработных. Собранные в 2009 году данные, напротив, свидетельствуют о том, что долевое соотношение состоящих на учете в качестве безработных молодых людей в возрасте 18-19 лет снизилось на 1,3%.

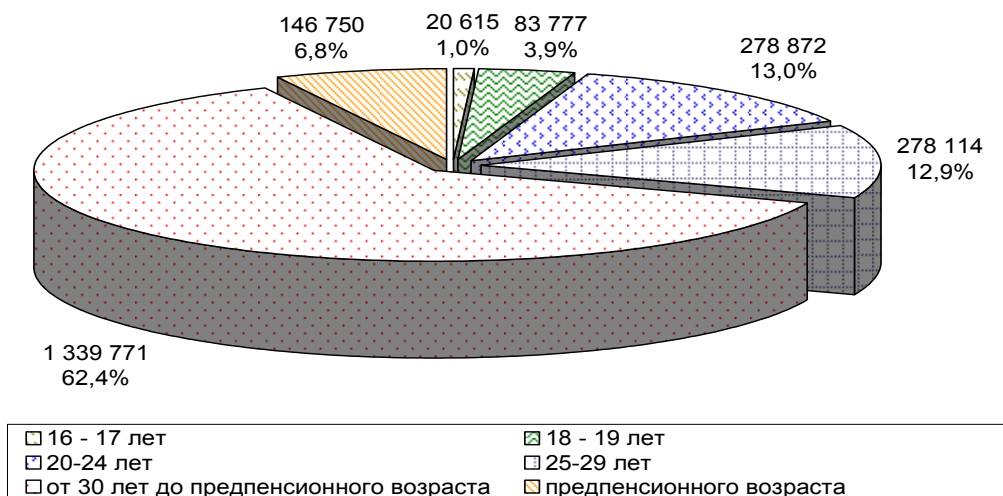


Рис.25. Распределение в 2009 году безработных граждан по возрасту

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

Приведенные выше состав и темпы прироста безработных граждан свидетельствуют о том, что в случае отсутствия дополнительных мер по снижению напряжения на рынке труда (содействие сохранению работников на предприятиях через региональные программы дополнительных мер) уровень регистрируемой безработицы в 2009 году был бы выше.

Рынки труда регионов сильно отличаются по степени реакции на кризис. Кризис практически не затронул регионы Южного федерального округа и юга Сибири с высоким докризисным уровнем безработицы. В то же время кризис тяжело ударил по промышленно развитым регионам с традиционно низким уровнем безработицы. В результате общая дифференциация регионов по уровню регистрируемой безработицы продолжает сокращаться.

В большинстве регионов число вакансий, зарегистрированных в региональных службах занятости, резко сократилось, что свидетельствует о низком спросе на труд. Вместе с тем, в некоторых регионах (например, в Вологодской, Магаданской и Ленинградской областях) число вакансий возросло.

В результате снижения числа доступных вакансий в большинстве российских регионов выросла напряженность на рынке труда. В то же время в нескольких регионах значение этого показателя остается низким, что говорит об их относительном благополучии. В первую очередь это относится к наиболее экономически развитым российским регионам – Москве, Санкт-Петербургу, Тюменской области, Краснодарскому краю.

Регистрируемая безработица существенно выросла во всех регионах с октября 2008 г., кроме некоторых северокавказских республик. В то же время межрегиональная дифференциация в уровне регистрируемой безработицы продолжает снижаться. В декабре 2009 года максимальный уровень безработицы превышал минимальный в 7,5 раз по сравнению с 21 разом в октябре 2008 года. Ситуация в регионах с высокой «докризисной» безработицей ухудшилась не так сильно, как в регионах с низкой «докризисной» безработицей.

Таблица 1

Уровень регистрируемой безработицы

Декабрь 2009 года*			
5 регионов с самым низким уровнем регистрируемой безработицы	Уровень безработицы, %	5 регионов с самым высоким уровнем регистрируемой безработицы	Уровень безработицы, %
Тюменская область	0,84	Ивановская область	3,97
г. Москва	0,92	Амурская область	4,04
Липецкая область	0,97	Алтайский край	4,35
г. Санкт-Петербург	1,05	Кабардино-Балкарская Респ.	4,38
Краснодарский край	1,09	Республика Тыва	6,25

Октябрь 2008 года*			
5 регионов с самым низким уровнем регистрируемой безработицы	Уровень безработицы, %	5 регионов с самым высоким уровнем регистрируемой безработицы	Уровень безработицы, %
г. Москва	0,30	Республика Калмыкия	3,70
г. Санкт-Петербург	0,40	Амурская область	3,70
Калужская область	0,45	Республика Дагестан	4,00
Краснодарский край	0,50	Кабардино-Балкарская Респ.	5,80
Московская область	0,50	Республика Тыва	6,20

* Без учета Чечни и Ингушетии

Таблица 2

10 регионов с наиболее сильным ростом безработицы

	Уровень регистрируемой безработицы, %		Рост уровня регистрируемой безработицы, октябрь 2008 - декабрь 2009
	Декабрь 2009	Октябрь 2008	
Нижегородская область	1,98	0,50	в 4 раза
Ярославская область	3,95	1,03	в 3,9 раза
Челябинская область	3,63	1,00	в 3,6 раза
Свердловская область	3,83	1,08	в 3,6 раза
Самарская область	3,28	0,96	в 3,4 раза
Тверская область	2,05	0,60	в 3,4 раза
Вологодская область	3,67	1,11	в 3,3 раза
г. Москва	0,92	0,30	в 3,1 раза
Московская область	1,51	0,50	в 3 раза
Калужская область	1,32	0,45	в 3 раза

Численность зарегистрированных безработных граждан выросла за год (с декабря 2008 года по декабрь 2009 года) в 73 из 82 регионов Российской Федерации, в том числе, в 12 регионах – более чем в два раза. Международная вариация по приросту остается высокой, но сократилась по сравнению с весной 2009 года.

Резкое сужение числа, заявленных вакансий – более чем в два раза по сравнению с декабрем 2008 года – произошло в Калмыкии, Кабардино-Балкарии, Забайкальском крае, Ярославской, Курской, Курганской областях. Рейтинг регионов РФ по напряженности ситуации на рынке труда практически не изменился в результате кризиса. Его по-прежнему возглавляют национальные республики, входящие в состав Северо-Кавказского федерального округа и территории юга Сибири. В число новых «аутсайдеров» попали Челябинская, Курганская и Ярославская области.

Поддержка занятости в период кризиса позволяет компаниям сохранить инвестиции в человеческий капитал, а также избежать потерь, связанных с увольнением персонала во время кризиса и наймом после его окончания. Поэтому поддержка занятости в течение кризиса может быть экономически и социально оправданной. Однако такая поддержка должна носить временный характер и быть направленной на фирмы, которые имеют проблемы ликвидности, а не проблемы неплатежеспособности системного характера.

Основным критерием для включения предприятий в программу является наличие работников под угрозой увольнения. При этом приоритет отдается градообразующим, системообразующим предприятиям и предприятиям социально-значимых отраслей. Кроме того, отдельные регионы вводят дополнительные критерии: софинансирования заработной платы до регионального минимума, отсутствие массовых сокращений в течение определенного периода до обращения, отсутствие задолженности по заработной плате и налогам и другое.

Основными получателями финансовых средств в рамках программы являются работники градообразующих и системообразующих предприятий. Малые предприятия участвуют в программе в значительно меньшей степени. Работники, занятые у индивидуальных предпринимателей, практически исключены из нее.

В 2009 году Программа охватила от 2% до 4% экономически активного населения России в зависимости от федерального округа. Охват программы варьировал по регионам от менее 1% до 10%.

Программа включает четыре основных направления: общественные работы, опережающее обучение, содействие самозанятости и переезд.

Общественные и временные работы являются самой масштабной программой, как по объему финансирования, так и по числу участников. Программы содействия самозанятости и переезду требуют больших ресурсов, но охватывают малое число участников.

В большинстве регионов программа направлена на занятых, а не безработных. По сути, данная подпрограмма представляла собой субсидирование занятости работников, находящихся под риском увольнения, при условии их участия в общественно-полезных работах. Тем самым подпрограмма способствовала предотвращению увольнений, но стимулировала расширение неполной занятости.

В настоящее время единственным показателем успеха программ является число участников. Этот показатель показывает охват программы, но дает мало информации о результатах ее реализации. В частности, на основе этого показателя невозможно определить количество сохраненных рабочих мест и, тем самым, оценить успешность программы с точки зрения заявленной цели – защиты занятости. Следует иметь в виду, что два рассматриваемых показателя – количество участников программы и число сохраненных рабочих мест – не обязательно однонаправлены в том смысле, что высокий охват не всегда означает высокую эффективность.

Для того, чтобы получить более качественную оценку эффективности программы, необходимо осуществлять сбор дополнительной информации и использовать в мониторинге дополнительные индикаторы. В частности, предлагается, чтобы региональные службы занятости отслеживали статус занятости участников программы через некоторое время после окончания участия в ней (например, через 6 месяцев). Это позволит определить долю участников программы, которые сохранили занятость после окончания программы и, тем самым, оценить общий эффект программы в достижении ее цели – защите занятости.

На сегодня распределение средств между регионами осуществляется, главным образом, пропорционально числу работников, находящихся под угрозой увольнения. Предлагается осуществлять мониторинг на основе более широкого набора показателей, описывающих состояние регионального рынка труда, включая уровень безработицы и долю и длительно безработных. Это обеспечит сдвиг к более сбалансированной долгосрочной политике, акцентирующейся на поддержке безработных (в отличие от текущих антикризисных мер, отдающих приоритеты поддержке занятых).

Эффективный отбор предприятий очень важен в условиях ограниченности ресурсов. В 2009 году, когда программа была запущена, интерес предприятий к участию в ней был ограничен. Соответственно задачей служб занятости была активизация участия в программе. Однако, в 2010 г., в условиях лучшей осведомленности о программе, вероятно, что компании будут конкурировать за ограниченные ресурсы. В этом случае важной задачей станет отбор предприятий, который позволит максимизировать общественную (в отличие от частной) выгоду от программы. Более важным станет не охват, а адресность распределения средств. Это еще раз указывает на важность разработки на федеральном уровне инструкции, устанавливающей единую систему критериев для отбора предприятия.

Общественная поддержка может предоставляться и убыточным предприятиям, испытывающим структурные проблемы. Однако в целях прозрачности и эффективности правительству следует рассмотреть возможность поддержки таких предприятий в рамках отдельных программ, имеющих основной целью поддержку реструктуризации. В противном случае через программу содействия занятости будут поддерживаться рабочие места на убыточных предприятиях, что приведет к отсрочке неизбежных мер по реструктуризации. Такая отсрочка влечет за собой значительные общественные издержки.

Для совершенствования программы, в период стабилизации рынка труда при выходе из кризиса, рассматривается вопрос преобразования подпрограмм, эффективность которых дала наилучшие результаты по занятости граждан в постоянно действующие адаптированные мероприятия в рамках активной политики занятости населения. Таким образом, действие этих мероприятий будет направлено на безработных граждан для оказания содействия в поиске подходящей работы. Особое внимание при этом предполагается уделять наиболее нуждающимся безработным, которые находятся под риском длительной безработицы.

ОСИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В 2009 ГОДУ И I КВАРТАЛЕ 2010 ГОДА

Лайкам К.Э.
Рыжикова З.А.

Настоящий аналитический материал подготовлен по итогам обследований населения по проблемам занятости, основанного на международных стандартах, установленных Международной организацией труда (МОТ). Оценены различные параметры занятости и безработицы в гендерном аспекте, во взаимосвязи со стажем и уровнем образования и др. по субъектам РФ и в отдельных городах. Обозначена проблема потенциала безработицы и недоиспользованного труда.

Ключевые слова: результаты обследования населения по проблемам занятости, занятость, безработица, экономическая активность.

Методологические пояснения

Обследование населения по проблемам занятости проводится на основе выборочного метода наблюдения путем опроса населения по месту постоянного проживания. Охватывает все субъекты Российской Федерации, городскую и сельскую местность. В ходе обследования изучается экономическая активность населения в возрасте 15-72 года. Отчетным периодом, по отношению к которому изучается экономическая активность населения, является вторая неделя месяца.

В 1992-1998 гг. опросы населения проводились один раз в год, с февраля 1999 г. по август 2009 г. – один раз в квартал, с сентября 2009 г. – ежемесячно.

В настоящее время по вопросам экономической активности, занятости и безработицы ежемесячно опрашивается около 69 тыс. человек в возрасте 15-72 года (около 33 тыс. домашних хозяйств), или 0,06% населения данного возраста. Суммарный объем *квартальной выборки* составляет около 208 тыс. человек (100 тыс. домашних хозяйств) или 0,18% населения обследуемого возраста, *годовой выборки* – 0,75% численности населения обследуемого возраста.

При обследованиях населения по проблемам занятости применяется модель независимых выборок в рамках года, в соответствии с которой все единицы наблюдения предыдущего обследования заменяются новыми и не повторяются в пределах календарного года.

Объем месячной выборки обеспечивает представительные данные в целом по Российской Федерации. В целях повышения репрезентативности данных по субъектам Российской Федерации с переходом к месячным обследованиям и увеличения объема анализируемой совокупности, начиная с сентября 2009 г., ежемесячно производилось формирование данных о занятости и безработице по принципу «скользящей средней» на основе объединения совокупностей *двух* последовательных месячных выборок. Вместе с тем, для одной трети субъектов Российской Федерации совокупность двух месячных выборок является недостаточной для получения репрезентативных данных по показателям безработицы. Более представительные данные по субъектам Российской Федерации обеспечивает совокупность трех месячных выборок.

Обследование населения по проблемам занятости позволяет в едином измерении формировать согласованные между собой данные о распределении населения на три категории: занятые, безработные, экономически неактивное население. Отнесение респондентов к одной из указанных категорий производится не на основе мнения, кем они себя считают – занятыми, безработными или неактивными, а на основе сочетания ответов на вопросы Анкеты, которые последовательно задаются респондентам, с целью выяснить их статус экономической активности.

Методология классификации населения по экономической активности разработана с учетом международных стандартов, установленных Международной организацией труда (МОТ).

К **занятому населению** относятся лица, которые в обследуемую неделю:

выполняли работу (хотя бы один час в неделю) по найму за вознаграждение деньгами или натурой, а также не по найму (как с привлечением, так и без привлечения наемных работников) для получения прибыли или семейного дохода независимо от сроков получения прибыли или дохода за свою деятельность;

временно отсутствовали на работе по различным причинам;

выполняли работу в качестве помогающих на предприятии, принадлежащем члену домашнего хозяйства или родственнику.

К **занятому населению** также относятся лица, выполнявшие в обследуемую неделю работы по производству в домашнем хозяйстве товаров или услуг, в том числе продукции сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства, и ее переработке, если производимая (или переработанная) продукция реализуется.

Не включаются в категорию **занятого населения** лица, выполнявшие в обследуемую неделю работы по производству в домашнем хозяйстве товаров или услуг только для собственного потребления.

Безработные в соответствии с определениями МОТ – лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям:

не имели работы (доходного занятия);

занимались поиском работы в течение четырех недель, предшествующих обследуемой неделе, используя при этом любые способы;

были готовы приступить к работе в течение обследуемой недели.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды классифицируются в качестве безработных на общих основаниях, если они соответствовали указанным критериям.

Обычно, когда речь заходит о численности безработных в соответствии с методологией МОТ, всегда возникает вопрос о причинах расхождений этого показателя с численностью безработных, зарегистрированных в службах занятости населения. В марте 2010 года общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с определениями МОТ, по итогам обследования населения по проблемам занятости в 2,9 раза превышает численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения, которые формируются Федеральной службой по труду и занятости на основе административных данных.

Одна из причин таких отклонений – это *методологические различия в части охвата категорий населения*.

Как вытекает из положений законодательства о занятости населения в Российской Федерации, безработными в учреждениях службы занятости населения не могут быть признаны лица, не достигшие 16-летнего возраста, проходящие очный курс обучения в образовательных учреждениях, пенсионеры по возрасту, выслуге лет или на льготных условиях¹. При проведении обследования населения по проблемам занятости эти категории населения могут быть классифицированы как безработные, если в обследуемый период не имели работы, занимались поиском работы и были готовы приступить к ней, т.е. отвечали критериям для отнесения их к безработным по методологии МОТ.

В марте 2010 г. в составе общей численности безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, более 0,6 млн. человек, или 10% составляли граждане, которые не могут быть признаны безработными в органах службы занятости населения. Среди них около 43% составляли лица (включая лиц моложе 16 лет), проходя-

¹ Безработные, зарегистрированные в учреждениях службы занятости населения - трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированные в учреждениях службы занятости населения по месту жительства в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней.

щие очный курс обучения в образовательных учреждениях, и 57% – пенсионеры по возрасту, выслуге лет или на льготных условиях.

Кроме факторов методологического характера, которые влияют на различие размеров безработицы по данным обследований населения по проблемам занятости и данным административного учета службы занятости населения, имеются причины скорее субъективного характера, связанные с предпочтениями незанятого населения в выборе способов поиска работы. Как показывают материалы обследований населения по проблемам занятости, около 57-60% безработных ищут работу самостоятельно без содействия служб занятости. При этом мужчины реже обращаются в службы занятости в поисках работы, чем женщины. Наиболее предпочтительным является обращение при поиске работы к помощи друзей, родственников и знакомых – его используют более половины безработных.

Экономическая активность населения

По данным обследования населения по проблемам занятости, проведенного по состоянию на вторую неделю марта 2010 года, численность экономически активного населения в возрасте 15-72 лет (занятые + безработные) составила 74,6 млн. человек, или более 52% от общей численности населения страны.

В численности экономически активного населения 68,2 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 6,4 млн. человек – как безработные с применением критериев МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю). По сравнению с февралем 2010 г. численность безработных осталась практически на том же уровне, численность занятого населения увеличилась на 0,2 млн. человек за счет сокращения численности экономически неактивного населения.

Динамика численности экономически активного населения
(без корректировки сезонных колебаний)

млн. человек



Итоги обследований свидетельствуют, что, благодаря реализации в 2009 году программ по стабилизации ситуации на рынке труда, удалось во второй половине года сдержать нарастание кризисных явлений на рынке труда. К концу года численность безработных сократилась на 0,9 млн. человек или на 12,5%, численность занятого населения увеличилась на 1,5 млн. человек или на 2,2%.

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

Экономически активное население, занятые и безработные в 2008-2010 гг.

	Экономически активное население, тыс. чел.	В том числе		Уровень экономической активности, %	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
		занятые	безработные			
2008 февраль	74799	69491	5308	66,8	62,1	7,1
2008 май	75728	71631	4097	67,6	64,0	5,4
2008 август	76608	72136	4472	68,5	64,5	5,8
2008 ноябрь	75892	70603	5289	67,8	63,1	7,0
В среднем 2008 г.	75757	70965	4791	67,7	63,4	6,3
2009 февраль	74816	67760	7056	66,9	60,6	9,4
2009 май	75878	69395	6483	67,8	62,0	8,5
2009 август	76569	70562	6007	68,7	63,3	7,8
2009 сентябрь	76165	70400	5764	68,4	63,2	7,6
2009 октябрь	75765	69901	5864	68,0	62,7	7,7
2009 ноябрь	75524	69362	6162	67,8	62,3	8,2
2009 декабрь	75420	69246	6173	67,7	62,2	8,2
IV квартал 2009 г.	75570	69503	6067	67,8	62,4	8,0
В среднем 2009 г.	75658	69285	6373	67,8	62,1	8,4
Декабрь 09 в % к февралю 09	100,8	102,2	87,5	X	X	X
2009 г. в % к 2008 г.	99,9	97,6	133,0	X	X	X
2010 январь	74569	67737	6832	66,9	60,8	9,2
2010 февраль	74464	68028	6436	66,8	61,1	8,6
2010 март	74646	68228	6418	67,0	61,2	8,6
<i>I квартал 2010 г.</i>	<i>74560</i>	<i>67998</i>	<i>6562</i>	<i>66,9</i>	<i>61,0</i>	<i>8,8</i>
2010 апрель (предварительные данные)	74992	68849	6143	67,3	61,8	8,2

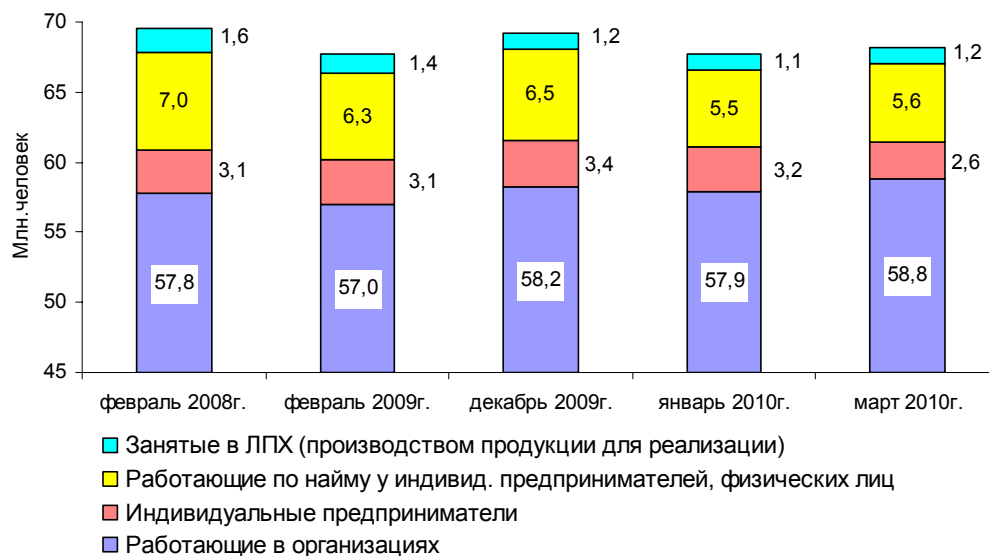
И хотя в январе 2010 г. был вновь зафиксирован рост безработицы (на 0,7 млн. чел. или на 10,7% по сравнению с декабрем 2009 г.), тем не менее, численность безработных в январе 2010 г. была на 0,2 млн. чел. (на 3,2%) ниже, чем в феврале 2009 года.

Необходимо отметить, что январь был очень тревожным не только по росту безработицы, но особенно по снижению численности занятого населения (1,5 млн. человек по сравнению с декабрем 2009 г.), абсолютный размер которого в 2 раза превысил увеличение количества безработных. В итоге в январе 2009 г. занятость оказалась на уровне февраля 2009 г.

Анализ динамики численности и структуры занятого населения по итогам обследований населения по проблемам занятости показывает, что около 78% сокращения численности занятого населения в январе 2010 г. (т.е. 1,2 млн. чел.) приходится на неформальный сектор экономики.

Сокращение в этот период численности работающих в организациях (юридических лицах) составило 0,3 млн. человек. И это притом, что в организациях (юридических лицах) трудится 86,2% всего занятого населения.

**Динамика изменения форм занятости населения
в 2008-2010гг., млн. человек**



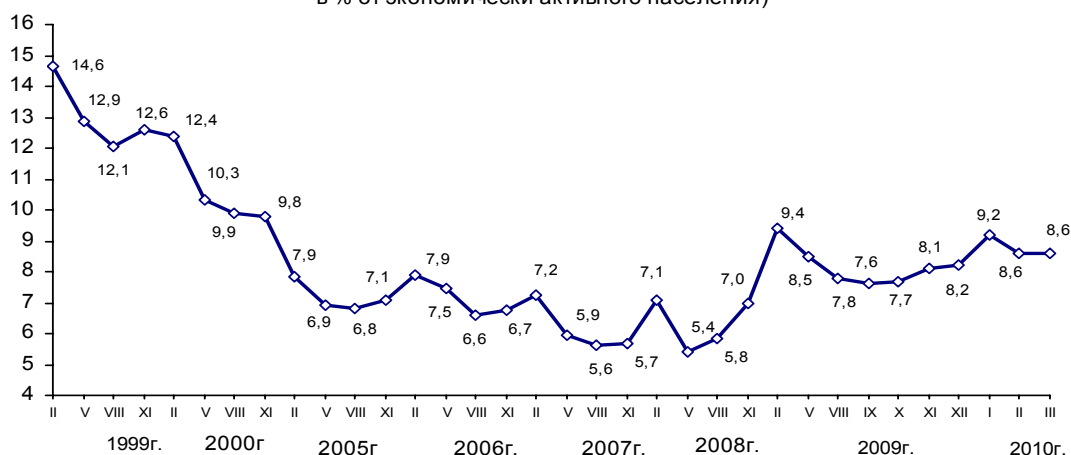
В целом за период кризиса (с февраля 2008 г. по март 2010 г.) численность занятых (на основной работе) в неформальном секторе экономики сократилась на 2,3 млн. человек, или на 19,6%. При этом численность работающих (на основной работе) в организациях со статусом юридического лица увеличилась на 1 млн. человек, или на 1,8%.

В течение февраля и марта 2010 г. зафиксировано увеличение численности занятых на 0,5 млн. чел. – в основном за счет сокращения безработицы (на 414 тыс. человек).

Уровень занятости населения (*отношение численности занятых к общей численности населения в возрасте 15-72 года*) в марте 2010 года составил 61,2% и был всего на 0,6 процентного пункта выше, чем год назад.

В марте 2010 года уровень безработицы (*отношение численности безработных к численности экономически активного населения*) составил 8,6% и был ниже, чем в январе 2010 г. и феврале 2009 г. (соответственно, на 0,8 и 0,6 процентных пункта), но, тем не менее, он еще далек от докризисного.

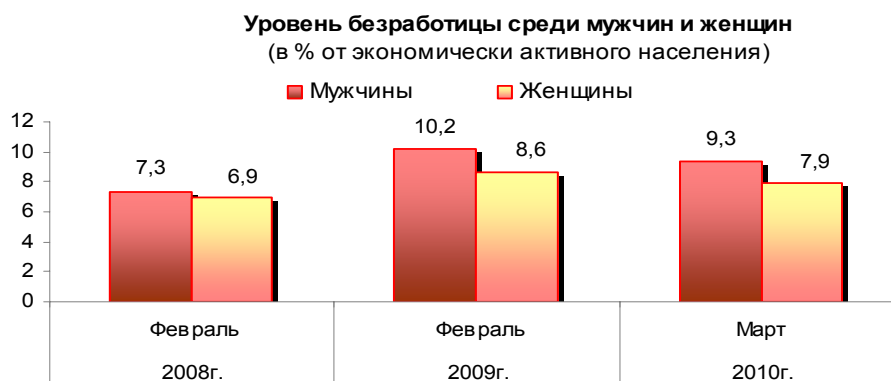
Уровень безработицы, по методологии МОТ
(без корректировки сезонных колебаний;
в % от экономически активного населения)



Безработица среди мужчин и женщин

До кризиса в 2008 году показатели уровня безработицы среди мужчин и женщин отличались незначительно: уровень безработицы среди мужчин на 0,2-0,4 процентного пункта превышал уровень безработицы среди женщин. В феврале 2009 г. этот разрыв увеличился до 1,6 процентного пункта, в феврале 2010 г. – до 1,7 процентного пункта.

В марте 2010 г. уровень безработицы среди мужчин составил 9,3% и был на 1,4 процентного пункта выше уровня безработицы среди женщин¹ (7,9%), т.е. почти на 20%.

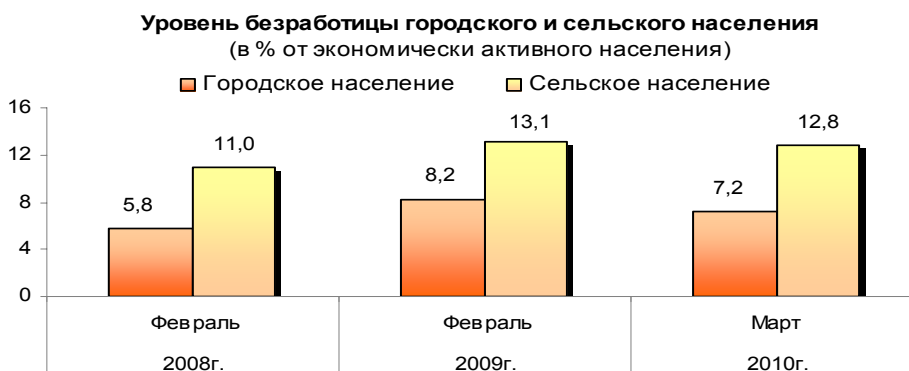


До начала кризиса в 1 полугодии 2008 г. разрыв между долей мужчин и женщин в общей численности безработных составлял 6 процентов (соответственно, 53% и 47%) , в феврале 2009 г., увеличился до 10 процентов (соответственно, 55% и 45%). Это явилось следствием более быстрых темпов роста безработицы среди мужчин, чем среди женщин. В феврале 2009 г. численность безработных мужчин увеличилась по сравнению с февралем 2008 г. на 39%, безработных женщин – на 26% (при общем увеличении численности безработных на 33%).

Безработица среди городских и сельских жителей

До кризиса в феврале 2008 г. уровень безработицы среди сельских жителей почти в 2 раза превышал уровень безработицы среди городских жителей. Кризис изменил это соотношение до 1,6 раза: за год (с февраля 2008 г. по февраль 2009 г.) численность безработных городских жителей увеличилась на 40%, безработных сельских жителей – на 22%.

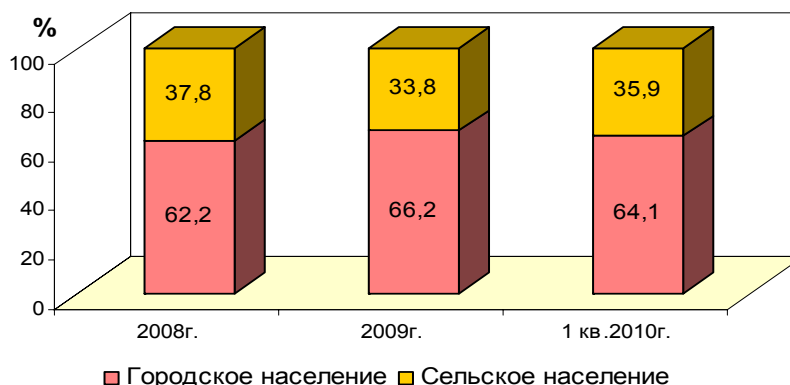
В 2010 году ситуация опять поменялась и сейчас соотношение составляет 1,8 раза.



¹ Отношение численности безработных женщин (мужчин) к численности экономически активного женского (мужского) населения.

В марте 2010 г. около 4,1 млн. безработных, или 64% их общей численности, проживали в городской местности, и 2,3 млн. человек (36%) – в сельской. При этом среди занятого населения соотношение другое: доля городского населения составляет 77%, сельского населения – 23%.

Доля городского и сельского населения в общей численности безработных (в%)



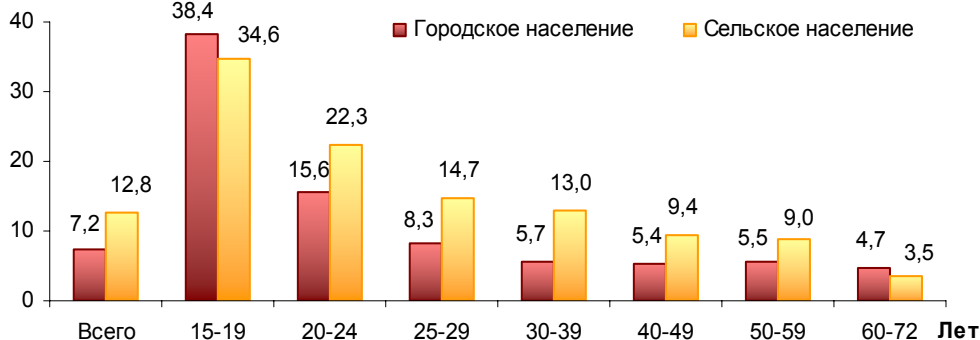
Безработица по возрастным группам

Уровень безработицы среди молодежи намного выше, чем в старших возрастах. В возрастной группе 15-19 лет уровень безработицы составил в марте 2010 г. 37% (в том числе среди юношей – 31,8%, среди девушек – 45,4%), среди молодежи в возрасте 20-24 года – 17,5% (среди юношей – 18,2%, среди девушек – 16,6%).

При этом среди городской молодежи в возрасте 15-19 лет уровень безработицы выше, чем среди сельской (соответственно, 38,4% и 34,6%). В возрастной группе 20-24 года ситуация иная – уровень безработицы среди сельского населения в 1,4 раза выше, чем среди городского (соответственно, 22,3% и 15,6%).

Уровень безработицы по возрастным группам среди городского и сельского населения в марте 2010г.

(в % от экономически активного населения)



В среднем среди молодежи в возрасте 15-24 года уровень безработицы составил 19,8%, в том числе среди городского населения – 18,0%, среди сельского населения – 24,2%.

При этом ситуация с безработицей среди молодежи не улучшается, а в возрастной группе 15-19 лет – ухудшилась.

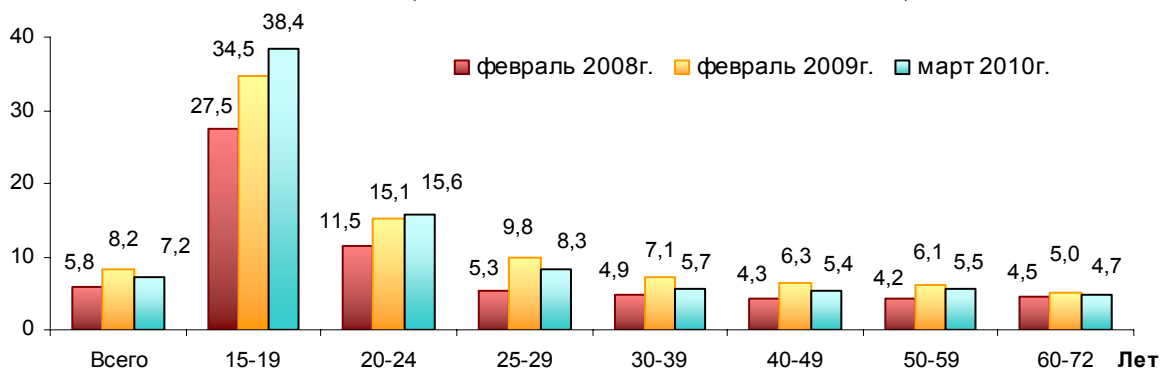
В феврале 2009 г. увеличение уровня безработицы было зафиксировано во всех возрастных группах, как среди городского (в 1,4 раза к февралю 2008 г.), так и сельского насе-

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

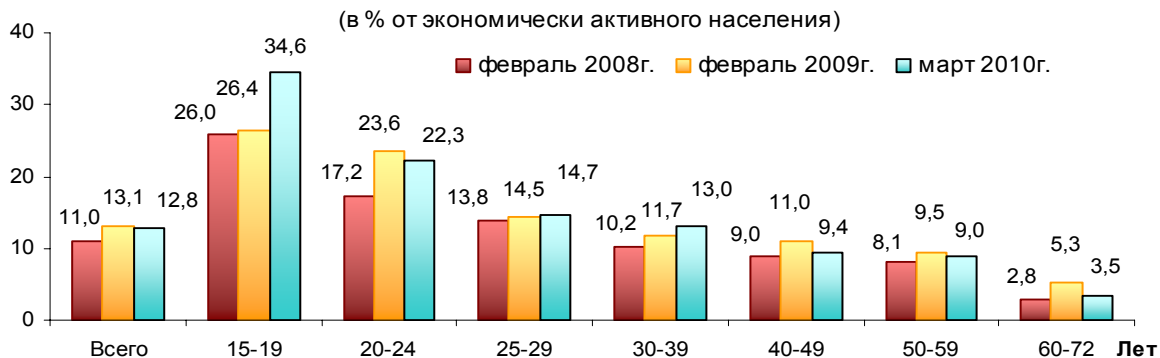
ления (в 1,2 раза). При этом преимущественный рост отмечался среди городской молодежи в возрасте 25-29 лет (в 1,9 раза) и сельской молодежи в возрасте 20-24 года (в 1,4 раза).

В марте 2010 г. при снижении по сравнению с февралем 2009 г. уровня безработицы в целом, как среди городского, так и сельского населения, продолжает увеличиваться уровень безработицы среди городской молодежи в возрасте 15-19 лет и 20-24 года, сельской молодежи в возрасте 15-19 лет, 25-29 лет, сельского населения в возрасте 30-39 лет. Наиболее значительным был рост уровня безработицы среди сельской молодежи в возрасте 15-19 лет – в 1,3 раза.

Динамика уровня безработицы по возрастным группам среди городского населения
(в % от экономически активного населения)

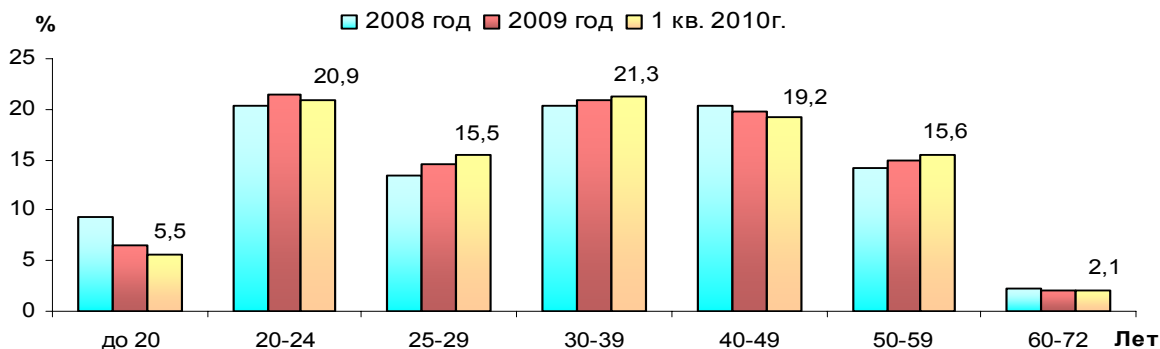


Динамика уровня безработицы по возрастным группам среди сельского населения
(в % от экономически активного населения)



Около 42% безработных - в возрасте до 30 лет, каждый четвертый – моложе 25 лет.

Состав безработных по возрасту
(в % от общей численности безработных)



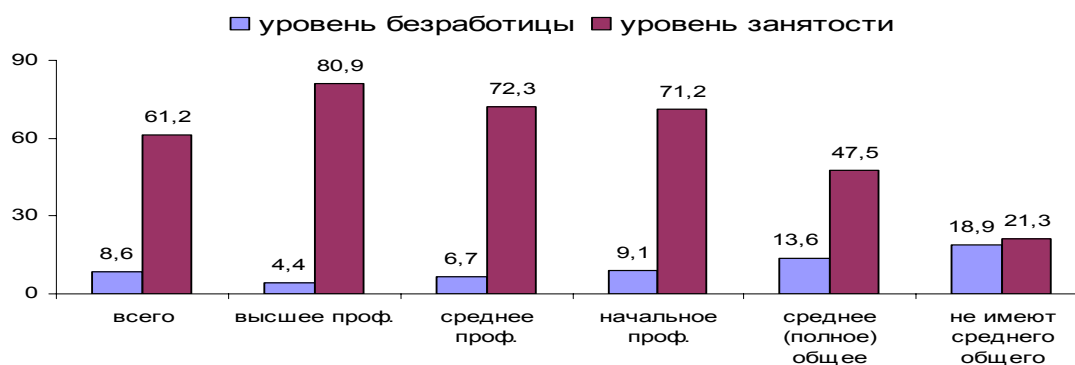
До кризиса в 2008 году средний возраст безработных мужчин и женщин был одинаков и составлял 34,7 года.

Безработные женщины в среднем на 0,6 года старше безработных мужчин: средний возраст безработных женщин составил в 1 квартале 2010 года 35,6 года, безработных мужчин – 35 лет.

Безработица и уровень образования населения

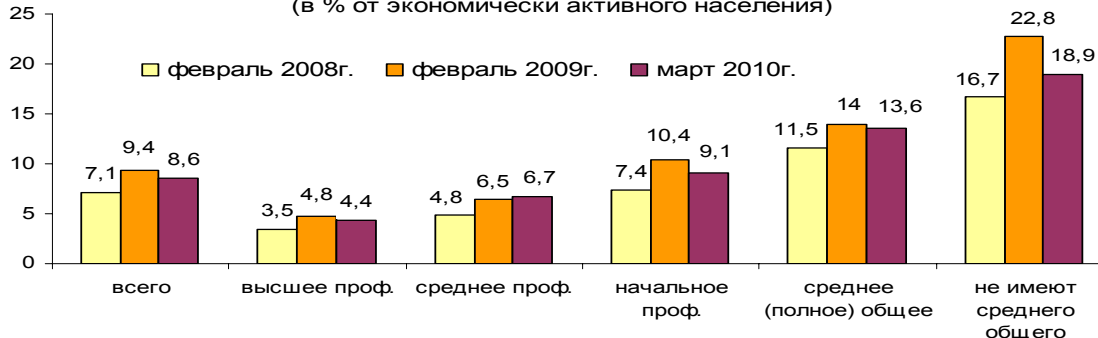
Статистические данные показывают, что чем выше уровень образования, тем выше уровень занятости и ниже безработица. В марте 2010 г. уровень безработицы среди населения с высшим профессиональным образованием (*отношение численности безработных с высшим профессиональным образованием к численности экономически активного населения с соответствующим уровнем образования*) составил 4,4%, уровень занятости (*отношение численности занятых с высшим профессиональным образованием к численности общей численности населения с соответствующим уровнем образования*) - 80,9%, со средним профессиональным образованием, соответственно, 6,7% и 72,3%, начальным профессиональным образованием – 9,1% и 71,2%. Существенно выше уровень безработицы и ниже уровень занятости среди населения, не имеющего профессионального образования – в среднем 14,6% и 39,1%.

Уровень безработицы и уровень занятости в группах населения по уровню образования в марте 2010г. (в %)



В феврале 2009 г. по сравнению с докризисным периодом (февралем 2008 г.) преимущественный рост уровня безработицы наблюдался среди специалистов с высшим и начальным профессиональным образованием – в 1,4 раза. Сокращение уровня безработицы, которое было зафиксировано в конце 2009 г. и в 1 квартале 2010 г., в большей мере коснулось группы населения, не имеющего общего среднего образования.

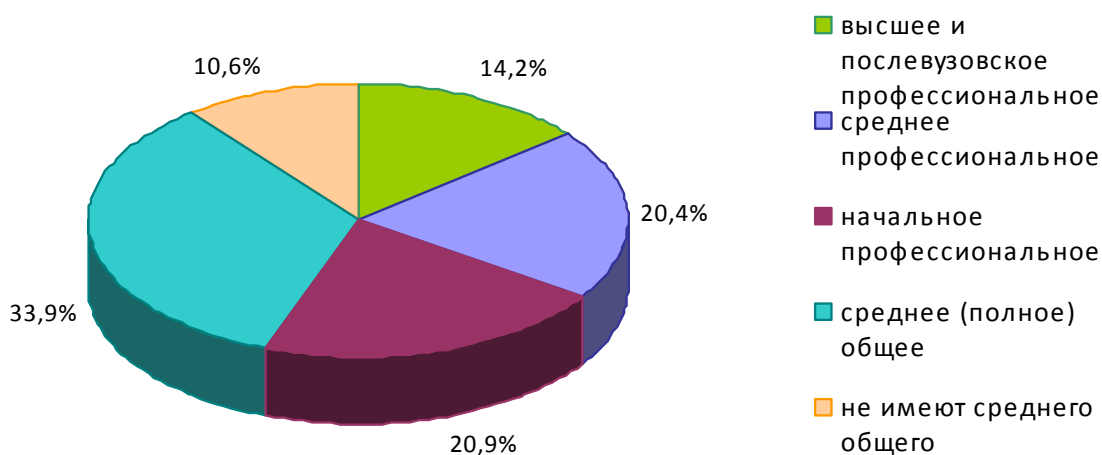
Уровень безработицы среди населения в возрасте 15-72 года в группах по уровню образования (в % от экономически активного населения)



ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

Среди безработных, учтенных в марте 2010 г., 34,6% имели высшее или среднее профессиональное образование, 21% – начальное профессиональное, 34% – среднее общее. Около 11% безработных не имели среднего общего образования. По сравнению с февралем 2009 г. доля лиц с высшим и средним профессиональным образованием среди безработных увеличилась на 2,8 процентных пункта.

**Структура безработных по уровню образования
в марте 2010г.**



Состав безработных по профессиям

Структура безработных с *высшим* профессиональным образованием по направлениям профессиональной подготовки характеризуется высокой долей лиц, получивших по диплому специальности по следующим направлениям: экономика и управление (29,1%), образование и педагогика (15,9%), гуманитарные науки (14,6%). Среди безработных со *средним* профессиональным образованием доля лиц, получивших по диплому специальности по направлениям экономика и управление, образование и педагогика также высока и составляет, соответственно, 27% и 8%.

При этом самый высокий уровень безработицы отмечается среди специалистов с высшим и средним профессиональным образованием по направлениям экономика и управление, гуманитарные науки, строительство и архитектура, сельское и рыбное хозяйство, среди специалистов со средним профессиональным образованием по направлению информатика и вычислительная техника. По сравнению с докризисным периодом (2008 годом) уровень безработицы среди специалистов с высшим профессиональным образованием по направлениям гуманитарные науки, сельское и рыбное хозяйство, средним профессиональным образованием по направлениям строительство и архитектура, культура и искусство, электронная техника, радиотехника и связь увеличился в 1,7-2 раза, среди специалистов со средним профессиональным образованием по направлению информатика и вычислительная техника – в 2,6 раза.

Среди безработных с начальным профессиональным образованием наибольший уровень безработицы по профессиям для строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ, сельского хозяйства, должностей служащих – 12,8% - 11,5%.

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Состав безработных, имеющих профессиональное образование, по профессиям и специальностям по диплому и уровень безработицы по профессиональным группам

	1 квартал 2010 г.		Уровень безработицы*, в %		
	тыс. чел. к	в %, к итогу	2008 г.	2009 г.	1 кв. 2010 г.
Безработные, всего	6561,9	100	6,3	8,4	8,8
<i>в том числе имеют образование:</i>					
высшее и послевузовское профессиональное	888,2	13,5/100	2,8	4,6	4,4
<i>из них по группам специальностей:</i>					
экономика и управление	258,4	29,1	3,4	5,9	5,2
образование и педагогика	141,0	15,9	2,8	3,9	3,9
гуманитарные науки	129,6	14,6	3,0	5,6	5,6
строительство и архитектура	54,6	6,1	3,1	4,4	5,1
сельское и рыбное хозяйство	47,6	5,4	3,9	7,7	6,6
металлургия, машиностроение и материалобработка	29,1	3,3	2,6	5,1	4,0
энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	27,2	3,1	1,5	3,7	3,4
технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	16,3	1,8	3,3	5,5	4,3
информатика и вычислительная техника	14,9	1,7	1,8	4,2	2,7
среднее профессиональное	1327,8	20,2/100	4,7	6,4	6,7
<i>из них по группам специальностей:</i>					
экономика и управление	355,8	26,8	5,9	8,1	8,7
образование и педагогика	105,4	7,9	4,5	5,1	5,5
транспортные средства	123,8	9,3	4,6	6,0	6,5
сельское и рыбное хозяйство	89,0	6,7	6,6	7,7	8,3
строительство и архитектура	94,9	7,1	4,6	7,8	9,0
технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	76,0	5,7	5,8	7,6	7,2
здравоохранение	67,1	5,1	2,2	3,0	2,6
металлургия, машиностроение и материалобработка	68,0	5,1	3,1	6,6	6,1
энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	71,9	5,4	4,8	5,0	6,7
гуманитарные науки	61,4	4,6	7,3	8,1	9,0
культура и искусство	36,3	2,7	4,3	5,4	7,2
электронная техника, радиотехника и связь	35,8	2,7	4,2	6,8	7,0
информатика и вычислительная техника	31,4	2,4	4,4	7,8	11,4
воспроизводство и переработка лесных ресурсов	15,4	1,2	6,0	6,1	6,4
начальное профессиональное	1386,8	21,1/100	6,6	9,1	9,4
<i>из них по группам профессий:</i>					
металлообработка	265,3	19,1	5,9	8,9	8,8
общественное питание, торговля и производство пищевой продукции	228,7	16,5	6,7	8,5	8,9
транспорт	188,3	13,6	6,4	7,8	8,0
сельское хозяйство	173,1	12,5	8,4	11,3	12,3
строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы	162,7	11,7	7,2	10,8	12,8
легкая промышленность	90,0	6,5	7,5	9,7	8,6
должности служащих	57,6	4,2	5,9	10,3	11,5

*Безработные соответствующей профессиональной группы и уровня образования к численности экономически активного населения данной профессиональной группы и данного уровня образования.

Наличие опыта работы

По данным опроса населения в марте 2010 г., четверть безработных не имели опыта трудовой деятельности (1,6 млн. чел.), соответственно, три четверти безработных имели опыт трудовой деятельности. В феврале 2008 г. доля лиц, не имеющих опыта работы, составляла среди безработных 28,6%, в феврале 2009 г. – 24,3%.

Среди безработных, имевших опыт трудовой деятельности, 82,6% работали по прежнему месту работы в организациях со статусом юридического лица, 6,5% – в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица и 10,9% – по найму у физических лиц.

Около 222 тыс. безработных, учтенных в марте 2009 г., оставили прежнее место работы менее одного месяца назад (3,5% от общей численности безработных), 702 тыс. безработных – от 1 до 3 месяцев (10,9%). Более 1,9 млн. безработных, имевших опыт трудовой деятельности, не работали свыше одного года (30,5% от общей численности безработных), в том числе около 807 тыс. человек – свыше 3 лет (12,6%).

Состав безработных по наличию опыта работы и продолжительности периода незанятости в марте 2010г.

(в % от общей численности безработных)



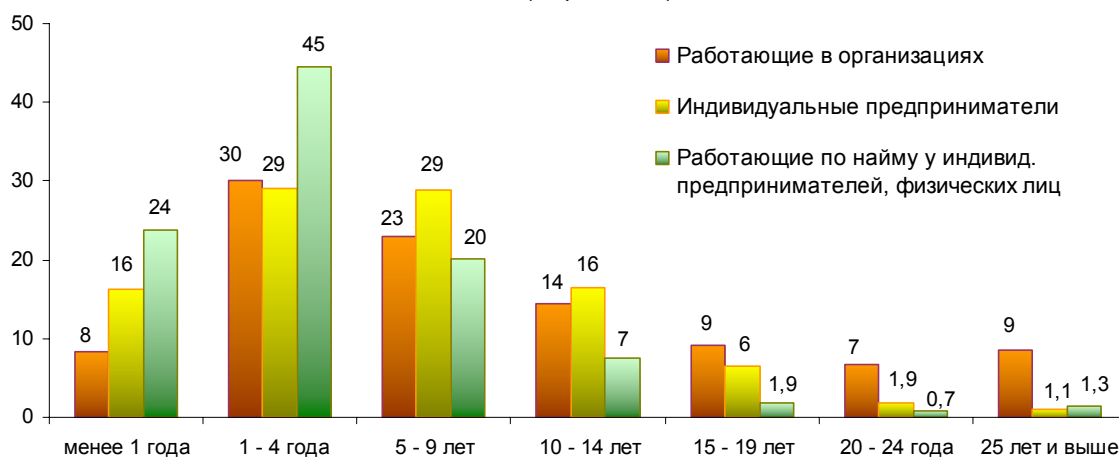
Занятое население: продолжительность трудового стажа на основной работе

Обследование населения по проблемам занятости дает дополнительные информационные разрезы о занятости населения.

В марте 2010 года 6,6 млн. человек или около 10% занятого населения (без лиц, занятых в хозяйствах населения производством продукции для реализации) трудились по месту настоящей основной работы менее 1 года, в том числе 0,6 млн. человек (около 1%) – менее 1 месяца. При этом доля работающих менее 1 года по месту настоящей основной работы среди наемных работников у физических лиц и индивидуальных предпринимателей в 2,9 раза выше, чем у наемных работников предприятий и организаций.

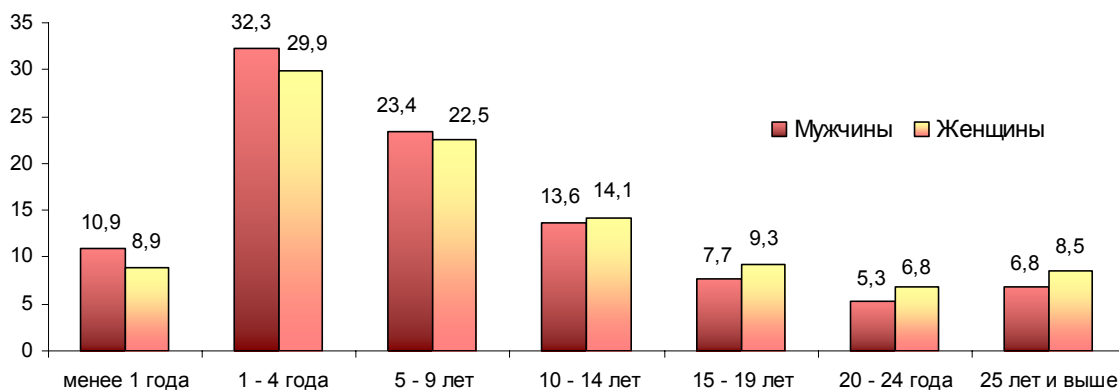
Среднее значение стажа трудовой деятельности по месту настоящей основной работы по всем формам занятости (без занятости в личном подсобном хозяйстве) составило в марте 2010 г. 8,5 года, в том числе у работающих на предприятиях и в организациях – 9,0 года, индивидуальных предпринимателей – 6,9 года, наемных работников у физических лиц – 4,2 года.

Распределение численности занятого населения (без занятых в ЛПХ) по продолжительности трудового стажа на основной работе в марте 2010г. (в процентах)



Гендерный аспект в данном структурном срезе выражен достаточно четко. Среди работающих в организациях женщин среднее значение стажа трудовой деятельности по месту основной работы на один год превысило значение этого показателя у мужчин, и составило, соответственно, 9,6 года и 8,6 года. Главным образом за счет группы со стажем работы 15 лет и более, где доля женщин, имеющих данный стаж на настоящей работе, существенно превышает соответствующий показатель среди мужчин и составляет, соответственно, 24,2% и 19,5%.

Распределение численности занятого населения (без занятых в ЛПХ) по продолжительности трудового стажа на основной работе и полу в марте 2010г. (в процентах)

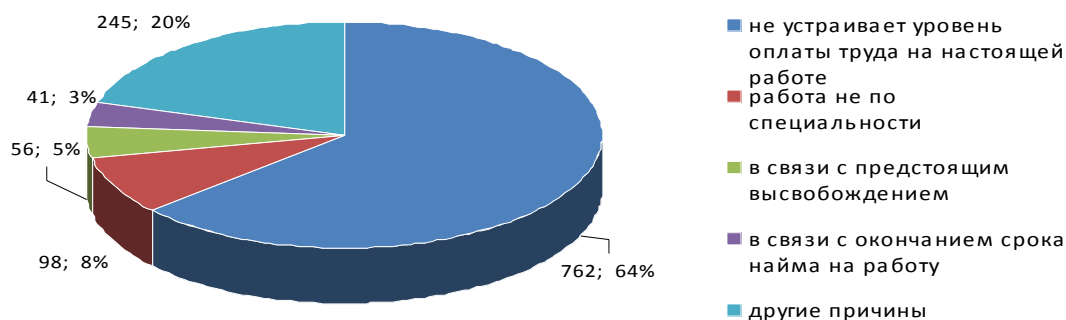


Поиск работы занятым населением

В марте 2010 года из числа занятого населения 1,2 млн. человек (1,8%) предпринимали шаги для смены места работы. Из них 63,4% хотели сменить место работы, так как их не устраивает уровень оплаты труда на настоящей работе, 8% – хотели иметь работу по специальности, 3,4% искали другую работу в связи с окончанием срока найма на работу, 4,6% – в связи с предстоящим высвобождением или сокращением штата предприятия. В феврале 2009 года доля лиц, ищущих другую работу в связи с предстоящим высвобождением, была почти в 2 раза выше: 9,4%.

Причины поиска другой работы занятым населением в марте 2010г.

(тыс.человек; в % от численности желающих сменить место работы)



Из числа лиц, которые хотели сменить место работы по причине неудовлетворенности оплатой труда на настоящей работе, около 37% (около 280 тыс. человек) работают менее 2 лет, т.е. приняты на работу в период кризиса.

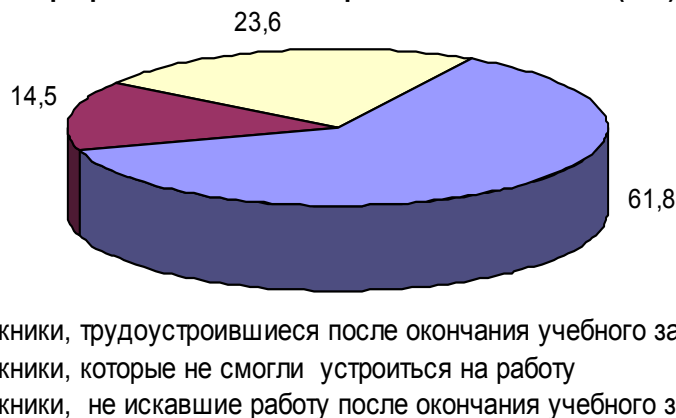
Среди ищущих другую работу по причине того, что работали не по специальности, каждый второй не отработал по основному месту работы еще и одного года.

Трудоустройство выпускников

В рамках обследования населения по проблемам занятости Росстат провел в декабре 2009 г. пилотное обследование трудоустройства выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования. Обследование проведено в 7 субъектах Российской Федерации (Республика Татарстан, Краснодарский край, Красноярский край, Архангельская, Брянская, Тульская, Челябинская области).

Из числа опрошенных выпускников 2009 года к моменту опроса (к декабрю 2009 г.) занятыми оказались около 62% лиц, из них около 14% получили предложение от работодателя напрямую, получили работу в соответствии с распределением или продолжили работать на том же месте, что и во время учебы. Почти 14% выпускников 2009 года так и не могли устроиться на работу, а около 24% вообще не предпринимали попыток найти работу. Наиболее частыми причинами отказа от поиска работы было продолжение обучения в другом учебном заведении, призыв в армию, семейные обстоятельства.

Трудоустройство выпускников, окончивших учреждения профессионального образования в 2009 г. (в %)



Среди выпускников 2009 года доля лиц, устроившихся на работу по полученной профессии (специальности), к концу 2009 г. составила 52% (среди выпускников 2005-2008 гг. – 66-74%).

Наиболее распространенными *проблемами первого трудоустройства* выпускников 2009 года были отсутствие свободных рабочих мест (52%), отсутствие опыта/стажа работы (48%), низкий уровень предлагаемой заработной платы (28%). При этом выпускники учреждений начального профессионального образования испытывали большинство из перечисленных проблем в 1,5-2 раза реже, чем выпускники, имеющие диплом о среднем и высшем профессиональном образовании. Только с проблемой отсутствия опыта /стажа работы они сталкивались так же часто.

Основные проблемы выпускников 2009 г. при попытках оформиться на работу

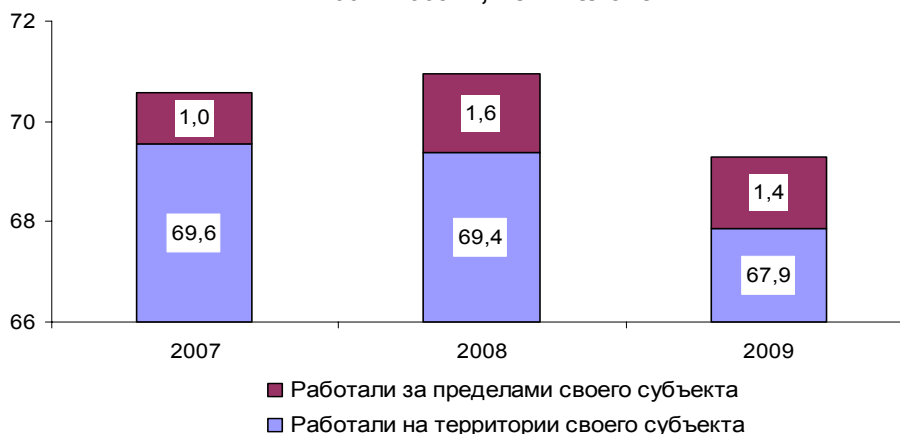
(в % к численности выпускников, осуществлявших поиск работы)



Межрегиональная трудовая миграция

С началом кризиса во второй половине 2008 года увеличились размеры межрегиональной трудовой миграции. По данным обследования, проведенного в ноябре 2008 г., численность занятых, которые работали не в тех субъектах Российской Федерации, в которых постоянно проживают, составила 1,7 млн. человек, что в 1,7 раза превысило данные 2007 г. (1,0 млн. человек). Вместе с тем, в 2009 году объемы трудовой миграции уменьшились до 1,4 млн. человек.

Занятое население по месту работы и месту проживания в 2007- 2009гг., млн.человек



Из общей численности занятого населения, работавших не в тех субъектах Российской Федерации, в которых постоянно проживают, 0,5 млн. человек (36%) трудились *вахтовым методом*.

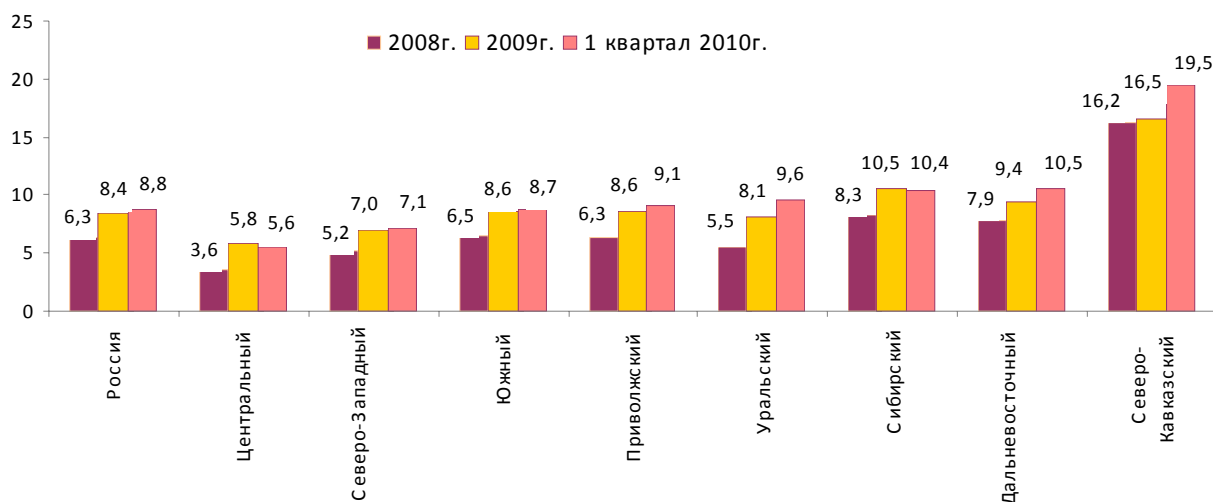
Московская область, Республика Башкортостан, Ленинградская, Тульская области, Республика Чувашия, Владимирская, Ивановская, Тверская, Омская, Брянская области, Республика Марий Эл в 2009 году имели наибольшие размеры *выезда граждан на работу в другие регионы* (5-8% от численности занятого населения в этих регионах).

Основными субъектами Российской Федерации, *принимающими на работу граждан из других регионов*, являются Москва (12% к численности занятого населения данного региона), Тюменская область с автономными округами (12%), Московская область, Санкт-Петербург, Краснодарский край, Республика Татарстан (от 1 до 5%).

Безработица по субъектам Российской Федерации в I квартале 2010 года

Самый низкий уровень безработицы, соответствующей критериям МОТ, по данным обследования населения по проблемам занятости, отмечается в Центральном федеральном округе, самый высокий – в Северо-Кавказском федеральном округе.

Уровень безработицы по федеральным округам
(в % от экономически активного населения)



В 1 квартале 2010 г. снижение уровня безработицы по сравнению с началом 2009 года наблюдалось в 50 субъектах Российской Федерации.

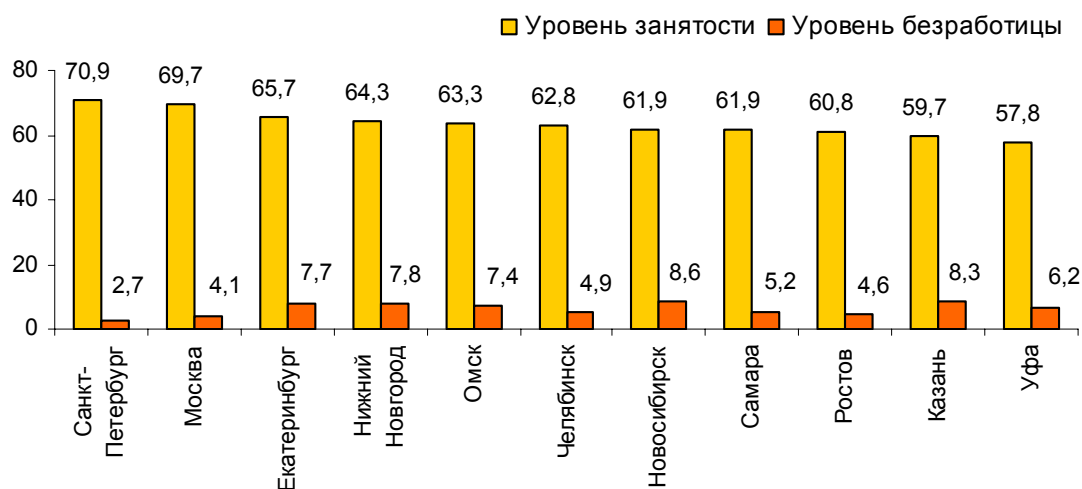
Сравнительно низкий уровень безработицы в 1 квартале 2010 г. сложился в Москве - 2,8% (в феврале 2009 г. - 3,7 %), в Московской области - 3,2% (в феврале 2009 г. - 4,6%), Санкт-Петербурге - 3,5% (в феврале 2009 г. - 3,8%), а также в Ленинградской, Липецкой, Белгородской областях, Чукотском автономном округе – от 5,1 до 5,6%.

Самые высокие показатели по уровню безработицы наблюдались в Республике Ингушетия, Чеченской Республике, Республике Тыва, Республике Дагестан.

Занятость и безработица в отдельных городах

Переход в 2009 г. к ежемесячным обследованиям населения по проблемам занятости по расширенной выборке обеспечил возможность формирования по итогам обследования основных показателей занятости и безработицы в среднем за год по отдельным административно-территориальным образованиям с достаточными объемами выборки, в частности, по городам с численностью населения свыше миллиона человек.

Уровень занятости и уровень безработицы в городах с численностью населения более 1 млн. человек
(в среднем за 2009 г., в %)



Потенциал безработицы и недоиспользованного труда

Информационная база обследования населения по проблемам занятости позволяет производить расчеты новых аналитических показателей о размерах недоиспользования труда с учетом методологических подходов МОТ, рассмотренных на 18-ой Международной конференции статистиков труда (ноябрь-декабрь 2008 г.).

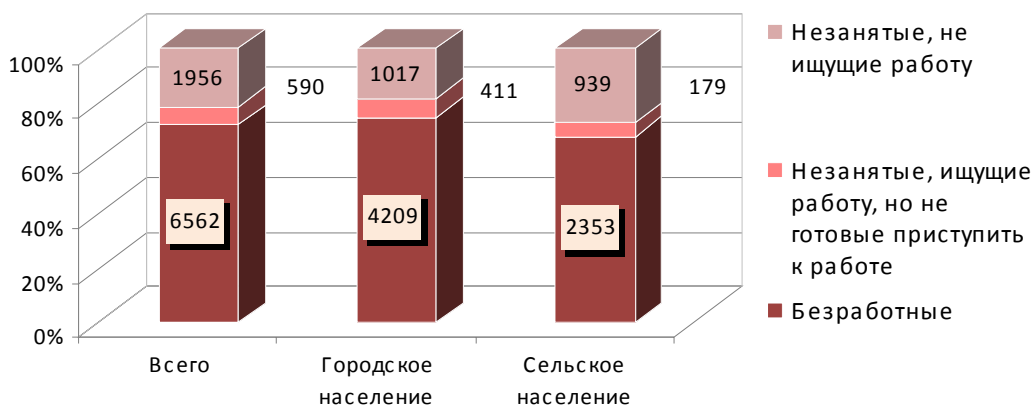
Среди экономически неактивного населения (36 млн. человек) 2,5 млн. человек составляют лица, находящиеся в пограничной ситуации между безработицей и экономической неактивностью. В их числе 590 тыс. человек искали работу, но *не были готовы приступить к работе в течение отчетной недели*, и поэтому не были включены в категорию безработных. Более 1,9 млн. человек выразили желание иметь работу, но *не искали работу в течение последнего месяца* (не отвечали критерию поиска работы), так как:

- отчаялись ее найти и прекратили поиск;
- ожидали ответа от работодателя о приеме на работу;
- ожидали начала сезонных работ.

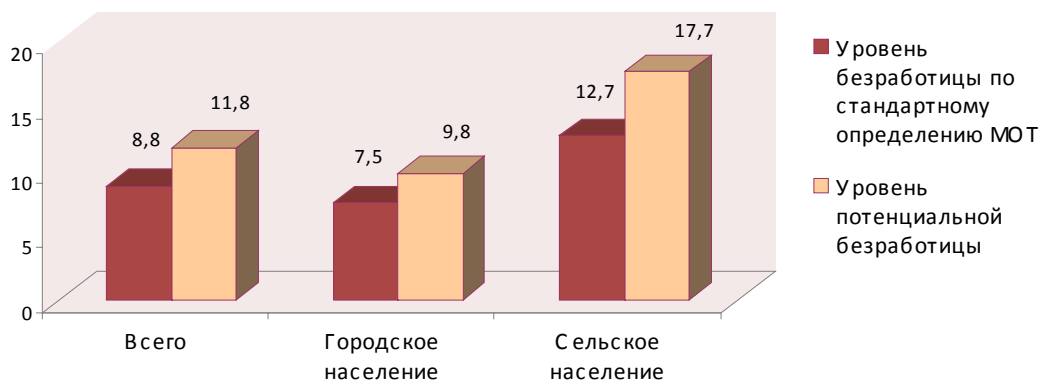
С учетом указанных категорий экономически неактивного населения (находящегося в пограничной ситуации между экономической активностью и неактивностью) общий потенциал безработицы в 1 квартале 2010 г. составил 9,1 млн. человек, в том числе 5,6 млн. человек – городское население и 3,5 млн. человек – сельское население. В общем объеме потенциальной безработицы безработные в соответствии со стандартным определением МОТ составляют 72% (среди городского населения – 76%, сельского населения – 68%).

Уровень потенциальной безработицы составил в 1 квартале 2010 г. 11,8% от экономически активного населения, что в 1,3 раза выше уровня безработицы по стандартному определению МОТ (*численность экономически активного населения исчислена как сумма занятого населения, безработных в соответствии со стандартным определением МОТ и численности экономически неактивного населения, находящегося в пограничной ситуации между экономической активностью и неактивностью*).

**Объем и структура потенциальной безработицы
в 1 квартале 2010г., тыс. человек**



**Уровень безработицы по стандартному определению МОТ и
потенциальной безработицы в 1 квартале 2010г.
(в % от экономически активного населения)**



Следует отметить, что общие объемы недоиспользования труда с учетом отдельных категорий занятого населения (*лица, вынужденно работающие неполное рабочее время, работающие не по специальности, ищущие другую или дополнительную работу в связи с недостаточной оплатой труда*), которые в соответствии с рекомендациями МОТ могут быть включены при расчете, существенно выше. Так, по данным статистики предприятий, в марте 2010 г. 154 тыс. работников имели простои по вине работодателя или причинам, не зависящим от работодателя и работника, 286 тыс. работников организаций работали неполное рабочее время по инициативе работодателя. По данным обследования населения по проблемам занятости, в марте 2010 года 762 тыс. человек из числа занятого населения искали другую работу в связи с неудовлетворенностью уровнем оплаты труда на настоящей работе, 98 тыс. человек – в связи с тем, что работали не по специальности, 1140 тыс. человек – искали дополнительную работу.

В настоящее время Росстат осуществляет методологическую проработку вопроса об исчислении объемов недоиспользованного труда на основе интеграции информации, полученной из обследования населения по проблемам занятости и обследования организаций.

ТРЕЙДОВЫЕ И ТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА:

ОБЩИЕ ЧЕРТЫ И РАЗЛИЧИЯ

Берешев С.

Статья определяет проблемы и перспективы внедрения грейдовой системы оплаты труда в республике Казахстан. Представлена критика традиционно сложившихся методов организации заработной платы, обозначены основные крупные недостатки тарифной системы, ее противоречия рыночным условиям.

Ключевые слова: грейд, ценность профессии и должности, методика аналитической оценки.

В последнее время многие предприятия предпринимательского сектора экономики проявляют серьезную заинтересованность во внедрении так называемых грейдовых систем оплаты труда. Нередко подобная заинтересованность перерастает в эйфорию, связанную с тем, что такие системы якобы представляют истинно рыночный механизм регулирования заработной платы и предусматривают применение принципиально новых подходов к ее организации. Тем более что отдельные крупные хозяйствующие субъекты, как правило, с иностранным участием, на протяжении уже ряда лет работают по этим системам. Интерес к грейдовым системам во многом подогревается тем обстоятельством, что они противопоставляются действующим на предприятиях тарифным системам на основе использования новейших механизмов оценки сложности выполняемых работ.

В связи с вышеизложенным возникает необходимость выявления особенностей грейдовых систем по сравнению с традиционно сложившимися методами организации заработной платы, а также их соответствия действующему трудовому законодательству Республики Казахстан.

Что же представляют собой грейдовые системы оплаты? Во-первых, необходимо разобраться с терминологией. Грейд, в переводе с английского языка, означает класс, ранг, степень, уровень. Следовательно, применительно к вопросам заработной платы термин «грейдовые системы» означает не что иное, как уровневые системы оплаты труда.

Во-вторых, основное предназначение грейдовых систем заключается в определении ценности каждой отдельно взятой должности (профессии) относительно других должностей (профессий) в компании на основе аналитических методов классификации выполняемых работ по сложности и ответственности. Все применяемые методические подходы к разработке грейдовых систем предполагают применение балльной оценки с последующим установлением соответствующего грейда (уровня) оплаты. Отсюда следует, что, несмотря на имеющиеся разнообразные методики, применение грейдовых систем в основном предполагают установление сложности работ (по западной терминологии – оценки должностей и профессий). Иначе говоря, оценивается сложность и ответственность работ, которые может и должен выполнять работник соответствующего уровня квалификации.

Следовательно, для грейдовой системы оплаты труда характерны следующие основные критерии:

- установление сложности и ответственности выполняемых работ;
- применение аналитических методов расчета;
- количественная (балльная) оценка уровня сложности и ответственности работ;
- уровневый (ранговый) характер оплаты.

Чем же отличается грейдовая оплата от действующих на сегодняшний день на большинстве предприятий традиционных тарифных систем? Для этого представляется необходимым обстоятельно разобраться в вопросе о том, что представляет собой современная тарифная система.

В целом особенности построения грейдовых систем представлены в таблице 1.

Таблица 1

Особенности разработки грейдовых систем оплаты труда

Основное предназначение	Определить ценность той или иной должности (профессии) относительно других должностей (профессий) в компании
Методы проведения	Аналитические методы с применением балльной оценки.
Особенности проведения	1. Оценивается должность, а не работник, занимающий эту должность. 2. Оценивается сложность труда такой, какая она есть, не какой она была или будет.
Сфера распространения	1. Весь персонал предприятия. 2. Только служащие (руководители, специалисты и технические исполнители).
Методики	1. «Hay Management Consultant». 2. «Watson Wyatt». 3. «Deloitte» и другие.
Характер получения информации	1. Анкетирование всех работников. 2. Опрос руководителей структурных подразделений. 3. Экспертные оценки. 4. Комбинированные методы.
Конечный результат	Балльная оценка уровня сложности каждой соответствующей должности (профессии) и построение системы уровней оплаты труда (грейдов)
Дополнительные сферы применения	1. Разработка должностных инструкций. 2. Выявление необходимости в обучении и развитии работников. 3. Базовая информация для разработки организационной структуры компании.

Сегодня трудно серьезно воспринимать высказывания отдельных российских исследователей о том, что «тарифная система порождена командно-административной экономикой, в полной мере служит ее целям, но является совершенно неэффективной и даже вредной при рыночной экономике. Она не только не адекватна рынку, но и приходит в полное противоречие с ним и во многом тормозит дальнейшее развитие реформ.... Тарифная система имеет три крупных недостатка, во многом перечеркивающих ее достоинства, а именно:

- низкий размер заработка, не позволяющий основной массе трудящихся вести гармоничную, достойную человека жизнь;
- деформации, перекосы и извращения в оплате различных категорий работников и целых социальных групп;
- уравнительный характер при формировании зарплат, не стимулирующих работников к полному раскрытию своих потенциальных способностей к труду» [1, СС.124-125].

Можно было согласиться с авторами, если бы речь шла о тарифных системах, действовавших в период командно-плановой экономики. Действительно, в период существования бывшего Союза ССР тарифные системы устанавливались централизованно, с жестко закрепленными величинами тарифных коэффициентов, тарифных ставок и должностных окладов. Кроме того, из центра регулировались также размеры фонда заработной платы предприятий, допустимые размеры компенсационных, стимулирующих доплат и надбавок, а также премий и вознаграждений. Но с тех пор ситуация в этой сфере разительно изменилась. Однако, как представляется, вышеназванные исследователи имеют в виду именно тарифные системы, широко распространенные в настоящее время как в Российской Федерации, так и в Казахстане. И в этом плане с их выводами согласиться невозможно.

Во-первых, как можно говорить о противоречии тарифной системы с рыночными условиями, если практически на всех предприятиях в развитых странах применяются именно такие системы. Во-вторых, как известно, уже на протяжении многих лет пред-

приятия самостоятельно устанавливают тарифную ставку первого разряда (внутри-производственную минимальную заработную плату), тарифные коэффициенты, тарифные ставки рабочим и должностные оклады служащим. Именно поэтому не может быть и речи о мифических деформациях и уравнительном характере формирования зарплат. Сегодня каждый работодатель по действующему законодательству самостоятельно выбирает модель оплаты и стимулирования труда, в максимальной степени учитывающую специфические условия производства.

Поэтому нельзя утверждать, что для тарифных систем характерны низкие зарплаты, уравнильный характер их распределения, а также извращения в оплате различных категорий работников. Последнее, как свидетельствует практика, как раз происходит из-за отсутствия на предприятиях стройных тарифных условий оплаты труда.

Правда, в условиях Казахстана при построении тарифных сеток имеются отдельные централизованно установленные ограничения. В данном случае речь идет об обязательности применения при оценке сложности работ выпусков Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (КС). В соответствии со статьей 125 Трудового кодекса Республики Казахстан квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются только на основе данных справочников [5, С. 70].

Однако эти ограничения носят, на наш взгляд, несущественный характер. Они в основном касаются того, что применительно к рабочим тарификация их работ по сложности не может быть выше восьмого разряда. Кроме того, в соответствии с законодательством наименования профессий рабочих должны полностью соответствовать наименованиям, отраженным в выпусках ЕТКС [4]. Применительно же к служащим, за исключением соблюдения квалификационных требований, других ограничений нет.

Данные обстоятельства, как отмечалось, не носят принципиального характера. Здесь важно подчеркнуть другое. Дело в том, что выпусками ЕТКС предусмотрено установление сложности выполняемых работ по тарифным разрядам на основе специально разработанной методики [4]. Она предусматривает применение совокупности показателей (факторов) и использование балльной оценки при дифференциации тарифных разрядов работ по их сложности.

Для оценки сложности и ответственности работ, выполняемых рабочими, используется следующая совокупность факторов:

- технологические (сложность управления орудиями труда, сложность предметов труда, сложность технологических процессов);
- организационные (широта комплекса выполняемых операций, самостоятельность рабочего в процессе выполнения работ);
- ответственность (материальная, ответственность за здоровье и жизнь);
- специфические (способность самостоятельно выполнять творческие работы, работать в экстремальных условиях и т.п.).

Дальнейшая процедура установления сложности определенных видов работ сводится к следующему:

- определяется значимость каждого фактора (в процентах или долях единицы);
- на основе аналитических методов расчета устанавливаются количественные критерии каждого фактора;
- разрабатывается шкала балльной оценки;
- на основе полученной балльной оценки устанавливаются тарифные разряды выполняемых работ, отражающих их дифференциацию по сложности и ответственности.

В отличие от профессий рабочих оценка сложности труда должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей (в дальнейшем – служащих) базируется на принципиально иных принципах – с учетом специфики управленческого труда. В ее основу положена квалификационно-должностная группировка работ исходя из их

функционального назначения в системе управления. На основе функционального разделения труда служащих обеспечивалось сравнение различных его видов – в соответствии с выполнением разных производственных функций, а также установление квалификационных градаций внутри каждой функциональной группы работников.

При оценке сложности управленческого труда применяется следующая группировка должностей по видам деятельности (выполняемых функций):

1. руководители, обеспечивающие общее функциональное руководство организациями (директор, президент, главные специалисты, начальники отделов, секторов и другие);
2. руководители, осуществляющие непосредственное руководство производственными подразделениями (начальники цехов, участков, мастера);
3. специалисты, занятые инженерно-техническими и иными работами (инженеры, экономисты, бухгалтеры, техники);
4. другие служащие, выполняющие учетные и контрольные функции, а также работы, связанные с оформлением документации.

Данные методические подходы были положены в основу разработки Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в 2002 году. В соответствии с требованиями статьи 125 Трудового кодекса Республики Казахстан его применение в стране при оценке сложности выполняемых работ является обязательным. При этом в данном справочнике установлены лишь два критерия оценки квалификационных требований, предъявляемых к работнику, претендующему занять ту или иную должность – образование и стаж работы.

Здесь необходимо особо отметить то обстоятельство, что методические подходы к оценке сложности работ, выполняемых рабочими и служащими, применяемые в Республике Казахстан, идентичны подходам, используемым в Российской Федерации. Более того, используемые в казахстанской практике выпуски Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих являются точной копией тех, которые применяются в России.

Как видно, оценка сложности труда служащих имеет свои существенные отличительные особенности по сравнению с профессиями рабочих. Поэтому сравнение грейдовых систем оплаты труда произведем по отношению к тарифным системам, применяемых для рабочих.

Как видно из вышеизложенного, для тарифной системы рабочих характерны следующие особенности:

- учет в оплате сложности и ответственности работ;
- уровневый (по тарифным разрядам) характер оплаты;
- применение при расчете сложности и ответственности работ аналитических методов;
- балльная оценка сложности и ответственности работ.

Простое сопоставление характерных особенностей, присущих как грейдовой, так и тарифной системам оплаты, свидетельствует, на первый взгляд, о практически полной их сопоставимости. Действительно, обе эти системы предназначены для классификации работ по сложности и ответственности на основе аналитических методов. Они же предусматривают уровневый характер оплаты для установления базовых размеров заработной платы. Между тем сравниваемые системы имеют и свои отличительные черты.

Во-первых, оценка сложности и ответственности работ при разработке грейдовых систем осуществляется непосредственно на каждом предприятии. В отличие от них, тарификация работ, выполняемых рабочими, производится централизованно на основе выпусков ЕТКС. В Казахстане, например, разработка и утверждение выпусков ЕТКС и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих находится в ведении Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

Во-вторых, при грейдовой системе оценка сложности работ производится по единой методике по отношению к профессиям рабочих и должностям служащих, тогда

как принципы классификации работ по сложности по категориям работникам при тарифной системе существенно различаются между собой.

В третьих, оценка профессий и должностей при разработке грейдов предусматривает применение более расширенной совокупности показателей. Например, методические основы системы «Хэй» при разработке грейдов предусматривают применение следующих основных показателей:

- необходимая квалификация;
- необходимый опыт работы;
- уровень навыков планирования, организации и межличностного общения, необходимый для выполнения должностных обязанностей;
- объем сложного, творческого мышления, необходимый для решения проблем, а также для оценки выполнения крупномасштабных задач;
- объем полномочий, предусматриваемый для данной должности.

Более широкая совокупность оценочных показателей присуща методике классификации работ, используемой другой фирмой «Watson Wyatt». Здесь они сгруппированы по следующим факторам:

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| знания; | уровень сложности; |
| управление; | принятие решений; |
| общение; | масштаб ответственности; |
| мыслительные способности; | сфера влияния. |

При этом оценка каждого фактора осуществляется на основе совокупности показателей. Так, фактор «Знания» предусматривает применение следующих показателей: образование, опыт работы и опыт работы в компании, а фактор «Принятие решений» - стандартные ситуации, ситуативное изменение методов, текущие цели, стратегические цели.

В четвертых, действующие выпуски ЕТКС предусматривают тарификацию работ, выполняемых рабочими, в пределах восьми тарифных разрядов, тогда как по западным методикам предприятия свободны в выборе количества разрядов (уровней оплаты). Практика разработки грейдовых систем на отдельных предприятиях свидетельствует о том, что, как правило, уровень сложности профессий рабочих «укладывается» в три-четыре грейда. Это в известной степени противоречит установленной в ЕТКС 8-разрядной тарификации работ по сложности.

В пятых, западные методики при оценке профессий и должностей предусматривают учет многих факторов, включая также условия труда на рабочем месте. В Казахстане же, равно как и в Российской Федерации, оценка сложности работ производится без учета условий труда. К тому же в соответствии с законодательством Республики Казахстан неблагоприятные условия труда на рабочих местах должны компенсироваться на основе таких элементов, как минимальный стандарт оплаты труда (МСОТ).

Он представляет собой «гарантированный для соблюдения минимальный размер месячной заработной платы работника, занятого на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, включающий в себя минимальный набор продуктов питания, товаров и услуг, необходимых для восстановления жизненных сил и энергии работника, подвергающегося в процессе работы воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов [3]. МСОТ определяется из расчета минимального размера заработной платы, установленного законом на соответствующий год, и повышающих отраслевых коэффициентов, определяемых отраслевым соглашением и утверждаемых Правительством Республики Казахстан. Компенсация работ в подобных условиях производится путем установления повышенных должностных окладов (тарифных ставок) или доплат, но не ниже минимальных стандартов оплаты труда.

Таким образом, наличие как общих черт, так и отличий, присущих грейдовым и тарифным системам оплаты, дают основание сформулировать некоторые выводы. По нашему твердому убеждению классификация работ по сложности и ответственности при разработке грейдовых систем представляет собой усовершенствованный вариант оценки

профессий при тарифной системе. Следовательно, в данном случае не может быть и речи о принципиально новых подходах к оплате труда работников. Данный вывод подтверждается также тем обстоятельством, что рассмотренные выше подходы к оценке должностей, содержащиеся в западных методиках, удивительным образом схожи с подходами, изложенными в «Методических рекомендациях по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов)», разработанных специалистами Научно-исследовательского института труда еще в 1989 г. [2]. К примеру, в данных рекомендациях предлагается использовать следующие признаки сложности труда, выполняемых служащими:

- характер работ, составляющих содержание труда;
- разнообразие (комплексность) работ;
- самостоятельность выполнения работ;
- масштаб и сложность руководства;
- дополнительная ответственность.

Даже простое их сопоставление с вышеприведенными факторами оценки должностей, используемыми западными консультантами, свидетельствует об их родственной близости. Аналогично этому в «Методических рекомендациях» предлагается применять балльную оценку признаков сложности выполнения работ.

Кроме того, разработка и применение грейдовых систем на предприятиях Казахстана включает в себя ряд противоречивых моментов. С одной стороны, к числу их несомненных преимуществ следует отнести более точную оценку сложности работ на основе расширенной совокупности применяемых оценочных показателей (критериев, факторов). Во-вторых, применение балльной оценки позволяет установить научно обоснованные величины межразрядных соотношений в оплате у рабочих и, что особенно важно, междолжностных и внутрикатегорийных различий в оплате труда служащих (руководителей, специалистов и технических исполнителей).

С другой стороны, внедрение грейдовых систем несет в себе возможности нарушения действующего в стране трудового законодательства, части количества уровней оплаты труда у рабочих, нарушения условий применения минимального стандарта оплаты труда (МСОТ), несоответствия квалификационных требований к работникам по сравнению с требованиями, содержащимися в выпусках Единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих. Следовательно, методические подходы к оценке профессий и должностей, а также оплате труда, распространенные в индустриально развитых странах, следует максимально адаптировать к местным условиям с целью устранения несоответствий с требованиями действующих законодательных актов.

* * *

1. Давыдов А.В., Овсянников А.С., Маложон И.М. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике. – 2-е изд. – Новосибирск: Наука, 2004. – 214 с.

2. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов). – М.: Экономика, 1989. – 54 с.

3. Методические указания по разработке Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. – М.: Экономика, 1990. – 287 с.

4. Правила разработки, апробации, пересмотра, утверждения и применения Единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций. Утверждены приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 июля 2007 года № 165-п. – // Труд в Казахстане: проблемы, факты, комментарии. – 2007, № 9. – СС. 14-20

5. Трудовой кодекс Республики Казахстан. – Алматы: Центральный Дом бухгалтера, 2007. – 168 с.

АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Кузьмина Т.В.
Игнатенко М.Н.

В статье проведен анализ качества трудовой жизни в современной России с позиции историко-культурных особенностей условий его формирования. Оценка влияния факторов качества трудовой жизни на производительность труда, занятость и безработицу проведена с использованием математического моделирования

Ключевые слова: качество трудовой жизни, общественная производительность труда, занятость, безработица, нейросетевое моделирование.

Основным отличием человеческого общества от любой другой биологической популяции является сознательное отношение к труду. Животные, даже самые трудолюбивые, трудятся на основе инстинкта.

Объективный экономический закон роста потребностей человека определяет постоянное стремление к производству большего количества разнообразных товаров и услуг, что невозможно без роста производительности труда.

Возможность ощутимого роста производительности труда была получена человечеством с усилением разделения труда, приведшим, наряду с появлением наемного работника и работодателя, к бурному развитию капитализма.

Первая книга бессмертного сочинения классика политэкономии Адама Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776) начинается со слов: «Величайший прогресс в развитии производительной силы труда и значительная доля искусства, умения и сообразительности, с какими он направляется и прилагается, явились, по-видимому, следствием разделения труда».

Однако тот же процесс привел к отчуждению труда, о котором в 1844 году в Парижских экономическо-философских рукописях писал К. Маркс.

Рабочий – это отчужденная личность, он не принадлежит себе, не только его труд, но и в значительной степени его личность принадлежит не ему. Вместе с отчуждением труда происходит отчуждение личности, поскольку труд – это одна из возможностей выражения личности. Теряя контроль над трудом, он теряет контроль над собой. Но Маркс подчеркивал, что речь идет именно о положении пролетариата на производстве. Для Маркса пролетарий не являлся потребителем, он, прежде всего, производитель. Это соответствовало ситуации капитализма 19 века. Тогда потребляли средние классы, мелкая буржуазия. А рабочий класс жил на нищенскую зарплату и на рынке всерьез не вступал в качестве потребителя товаров [1, С. 125].

Отсутствие привычки к потреблению, среди прочих причин, привело к Великой депрессии начала 20 века, явившейся кризисом перепроизводства (в отличие от него современный финансово-экономический кризис является кризисом перепотребления). Передовые страны в качестве одной из антикризисных мер использовали увеличение длительности обучения студентов в Высших учебных заведениях, что не замедлило вылиться в научно-техническую революцию середины 20 века.

Научно-техническая революция, в свою очередь, вызвала дефицит высококвалифицированных кадров, и в 50-е годы центр тяжести исследований сместился с процессов использования имеющейся рабочей силы на процессы создания качественно новой рабочей силы. Структурные изменения в совокупной рабочей силе, интерес к факторам экономического роста и экономической динамике явились причинами возникновения и развития теории человеческого капитала [2, С. 12].

Этот процесс усилил отчуждение труда от процесса производства и очень быстро работодатели столкнулись с проблемой невозможности роста производительности труда с помощью существующих методов управления работниками.

Попытки найти способы роста производительности труда в условиях НТП привели к введению в научный оборот понятия «качество трудовой жизни (КТЖ)» и разработке теоретических основ нового направления экономики труда.

Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование человеческого капитала. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив в лучшую сторону любые параметры, влияющие на деятельность людей. Это включает, например, участие работников в управлении, их обучение, подготовку руководящих кадров, реализацию программ продвижения по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, совершенствование организации труда и др. В результате каждый отдельно взятый работник получает максимальное развитие, а организация – высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль.

КТЖ представляет собой деятельность организации, направленную на удовлетворение потребности ее работника, путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе [3].

Обоснование концепции «качество трудовой жизни» было осуществлено в США и странах Западной Европы в 70-е годы прошлого столетия в связи с необходимостью коренных изменений в условиях труда, его мотивации, взаимоотношений работника и предприятия.

Официальное признание концепции можно связать с созданием в США государственных, общественных и частных организаций, которые стимулировали и поддерживали внимание к проблеме качества труда: Национальный центр качества трудовой жизни, Институт труда Америки, Огайский центр качества трудовой жизни [8, С. 96-97].

Основными элементами качества трудовой жизни были обозначены следующие [10, С. 14-16]:

1. Работа должна быть интересной, т.е. характеризоваться высшим уровнем организации и содержательности труда.
2. Работники должны получать справедливое вознаграждение за труд и признание своего труда.
3. Работа должна осуществляться в безопасных и здоровых условиях труда.
4. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость.
5. Обеспечение возможности использования работниками социально-бытовой инфраструктуры предприятия, включая бытовое и медицинское обслуживание.
6. Участие рабочих в принятии решений, затрагивающих их работу и интересы.
7. Обеспечение работнику гарантий работы (правовая защищенность), возможности профессионального роста и развития дружеских взаимоотношений с коллегами.

Интерес к концепции качества трудовой жизни возрос в последние годы в связи с бурным экономическим ростом развитых стран Юго-Восточной Азии и переориентацией системы экономических отношений стран СНГ на рыночную экономику [8, С. 104-105].

Попытка оценить качество трудовой жизни привела к созданию множества систем показателей КТЖ, при этом в качестве самостоятельных направлений исследований выделилась возможность и необходимость построения и исчисления некоего интегрального показателя разработки методов количественного (цифрового) выражения удовлетворенности работников трудом.

При трансформации российской экономики также обострилась проблема снижения производительности труда, однако ее решение является более сложным, чем формирование у работника чувства причастности к производству. Поиски возможно-

стей адаптации концепции качества трудовой жизни к российским условиям повысили научный интерес российских исследователей к вопросам увеличения заинтересованности работников в конечных результатах труда и их удовлетворенности трудом.

Как показал известный современный русский философ И.Б. Чубайс, удовлетворенность работника трудом во многом зависит от культурных ценностей общества. Для запада отправной стала пришедшая из Рима идея права, российский приоритет – духовно-нравственная составляющая. Это различие проявляется во многих социокультурных образованиях, включая социально-трудовые отношения.

Понятно, что подобное деление не абсолютно жестко, оно является результатом действия множества причин, сталкивающихся в многомерном историческом пространстве. И на Руси, как минимум со времен Ярослава Мудрого, действовал оригинальных свод законов под названием «Русская правда» (все же «право» исходит у нас от правды, т.е. моральное начало первично), и Запад знает немало мучеников за справедливость. И все же запад Европы с эпохи возрождения, со времени Великих географических открытий утверждал капиталистические отношения.

Испанские конкистадоры привезли в Старый свет так много индейского золота, что это изменило все правила банковско-хозяйственной деятельности. Европейцы впервые стали давать деньги в долг и в кредит под процент. До этого христианство, а ислам и поныне, запрещали подобные действия, лишь иудаизм позволял кредитование клиента в рост.

Столкнувшись с негативным влиянием рынка, Запад уже к началу прошлого столетия разработал механизм сдержек и противовесов, главным компонентом в котором оказалось именно право. Западные государства – это государства правовые. У нас же пока сохраняется нравственный приоритет, за что мы должны благодарить нашу православную церковь. Ее коренное культурологическое качество, ее «снятая сущность» – приоритет нравственного и духовного – в очень специфической форме сохраняло даже искусственно «обезбоженное» советское общество [9, С. 326-331].

Мнение И.Б. Чубайса о различии наших и западных культурных ценностей подтверждается исследованиями других российских ученых, сформулировавших мотивирующие факторы для российских работников:

1. Высокая заработная плата не является для российских работников определяющей при выборе работы и не является таким сильным мотивирующим фактором, как для западных работников. Регулярность выплат, хороший уровень заработной платы не являются предметом гордости организаций.

2. Величина заработной платы не оказывает никакого влияния на фактор воровства и его наличие.

3. Предметом гордости за организацию являются предоставляемые работникам льготы, их гордость прямо пропорциональна количеству предоставленных льгот.

Сложность и динамичность социально-трудовых отношений, формирующих качество трудовой жизни, не позволяет анализировать их в рамках жесткой системной методологии. Значительная роль субъективных оценок при определении степени удовлетворенности работников трудом обосновывает плюралистичность картины социально-экономической системы, в рамках которой проводится оценка качества трудовой жизни.

Многие конфликтные ситуации могут рассматриваться как конфликт интерпретаций, сформированных различными культурами. Интерпретации могут кардинально различаться – так одно и то же событие может восприниматься как терроризм и как борьба за свободу. Совершенно по-разному видят выпуск нового товара дирекция фирмы, менеджеры, отвечающие за снабжение, производство и сбыт, – и конкуренты, поставщики, потребители.

Для анализа таких систем английский ученый П. Чекленд предложил методологию «мягких» систем (ММС), предназначенную для выявления различных точек зрения и постепенного достижения взаимопонимания [5, С. 36-42].

Чекленд привлек внимание к двум альтернативным парадигмам, которые объясняют природу и значение системного мышления. В одном случае действительность рассматривается как системная (системы сотворены природой или человеком) и изучается систематически. В другом случае мир рассматривается как проблематичный, возможно системный, но слабоструктурированный, допускающий много интерпретаций. Реальность такого типа также изучается систематически.

Таким образом, в методологии «мягких» систем сама система рассматривается не как часть реального мира, а как системно-организованный процесс его изучения. При этом системные идеи рассматриваются как потенциально полезные ввиду того, что наше интуитивное знание мира позволяет полагать, что его элементы в значительной степени взаимосвязаны.

Математика, которая, по мнению нашего великого соотечественника начала XX века А.А. Богданова, является «наперед развившеюся ветвью управления», отображает эти взаимосвязи через функциональные зависимости переменных-показатели.

В качестве наиболее проблемных показателей качества трудовой жизни современной России выявляются общественная производительность труда, занятость и безработица. Они испытывают на себе влияние практически всех показателей, характеризующих социально-экономическую систему, но наиболее важными среди них являются:

- Заработная плата, так как она обеспечивает воспроизводство как самого работника, так и членов его семьи.
- Развитие промышленного производства, так как там создаются рабочие места.
- Размер назначаемых пенсий. Пенсии выплачиваются из отчислений от заработной платы, следовательно, в условиях общей тенденции старения населения имеют значительное влияние на качество трудовой жизни.
- Инвестиции в основной капитал, ответственные не только за экстенсивное расширение производства, но и его интенсивное развитие.
- Реальные располагаемые доходы, индекс потребительских цен и динамика оборота розничной торговли, которые обеспечивают уровень потребления работников и членов их семей.
- Показатели экспорта, импорта, а также курс доллара, отражающий включение отечественного рынка труда в международный.

В условиях структурных сдвигов социально-экономической системы, которые определяются, в том числе, и включенностью отечественной экономики в мировой финансово-экономический кризис, построение зависимости между рассмотренными показателями на основе корреляционно-регрессионных методов, наиболее часто используемых в аналогичных случаях, представляется нам некорректным в силу внутренних ограничений, которые имеет корреляционно-регрессионный анализ. Наиболее эффективен он в сравнительно стабильных системах, имеющих неизменные тенденции развития.

В условиях нестабильности хорошо зарекомендовали себя нейросетевые методы построения взаимосвязей между динамическими рядами показателей [3, СС. 266-304; 4, СС. 157-183].

Для анализа качества трудовой жизни современной России использован нейросетевой пакет NeuroPro [3, СС. 169-188], свободно распространяемый в Интернете. Основными достоинствами пакета являются русскоязычность, простота в изучении и использовании, возможность упрощения сети и выявления наиболее (или наименее) значимых входов.

Для построения нейросетевой модели качества трудовой жизни использовались квартальные динамические ряды показателей с 1 квартала 2004 года по 4 квартал 2009 года, построенные по данным Росстата и Центрального банка России:¹

¹ Информация о социально-экономическом положении России. 2009. /Росстат, -М., 2009, СС. 71-72; 74-75; 82; 95-97; 104-105; Вопросы статистики, 2007, № 10, СС. 60-71

Выходные показатели:

- Y_1 - общественная производительность труда (ВВП на одного занятого (руб./чел. в кв.)),
 Y_2 - занятость (тыс. чел),
 Y_3 - безработица (тыс. чел.).

Входные показатели:

- X_1 - средняя номинальная начисленная заработная плата (руб./мес.),
 X_2 - индекс промышленного производства (в промиллях к предыдущему периоду),
 X_3 - средний размер назначенной пенсии (руб./мес.),
 X_4 - инвестиции в основной капитал (млн. руб.),
 X_5 - реальные располагаемые доходы (в промиллях к предыдущему периоду),
 X_6 - индекс потребительских цен (в промиллях к предыдущему периоду),
 X_7 - оборот розничной торговли (млн. руб.),
 X_8 - экспорт (млн. долл. США),
 X_9 - импорт (млн. долл. США),
 X_{10} - официальный курс доллара на конец периода.

Отличием данного подхода построения выходного показателя от существующих методов построения интегрального показателя качества трудовой жизни является использование вектора, рассматриваемого как единый показатель, но с сохранением возможности отслеживания динамики каждого его элемента в отдельности. При этом исключается внесение дополнительных погрешностей выполнением преобразований над отдельными показателями для построения интегрального.

Для построения нейросетевой модели использовались предлагаемые NeuroPro по умолчанию трехслойные сети, по 10 нейронов в каждом слое. Каждый из алгоритмов обучения сети использовался при заданной погрешности обучающей выборки в 10 и 5 процентов. В качестве экзаменационной выборки рассматривались данные за 2 квартал 2004 года, 3 квартал 2005 года, 4 квартал 2006 года, 1 квартал 2008 года и 2 квартал 2009 года.

Наименьшие значения погрешности показала нейронная сеть, обученная алгоритмом модифицированный партан с 5%-ной погрешностью и показавшая на экзаменационной выборке наименьшую (по отношению к другим сетям) максимальную погрешность 7%.

По настроенной нейронной сети имеется возможность оценки силы влияния входных показателей на выходной (который в нашем случае является вектором), что представлено

Информация с официального сайта Росстата:

http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/tab5.xls

http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_01/IssWWW.exe/Stg/d01/3-1-1.htm

http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_01/IssWWW.exe/Stg/d01/3-2.htm

http://www.gks.ru/wps/PA_1_0_S5/Documents/jsp/Detail_default.jsp?category=1112178611292&elementId=1140086922125

Информации об официальном курсе доллара ЦБ:

<http://www.akm.ru/rus/exrate/exrate2009.htm>

<http://www.akm.ru/rus/exrate/exrate2008.htm>

<http://www.akm.ru/rus/exrate/exrate2007.htm>

на рис. 1. Влияние входного показателя на выходной лежит в пределах от 0 до 1. Чем ближе значение к 1, тем сильнее влияние входного показателя на выходной.

Из графика, приведенного на рис.1, видно, что наибольшее влияние на качество трудовой жизни в России в 2004-2009 годах оказывал экспорт (сила влияния равна 1). Корни выявленной при помощи модели закономерности уходят в 70-е годы прошлого века.

Начиная с середины 1970-х меняется ситуация на мировом рынке. Первым сигналом становится возвращение в капиталистическую миросистему стран Восточной Европы, начавшееся не в 1989 году, когда распался Варшавский договор, а в 1973 году в связи с нефтяным кризисом.

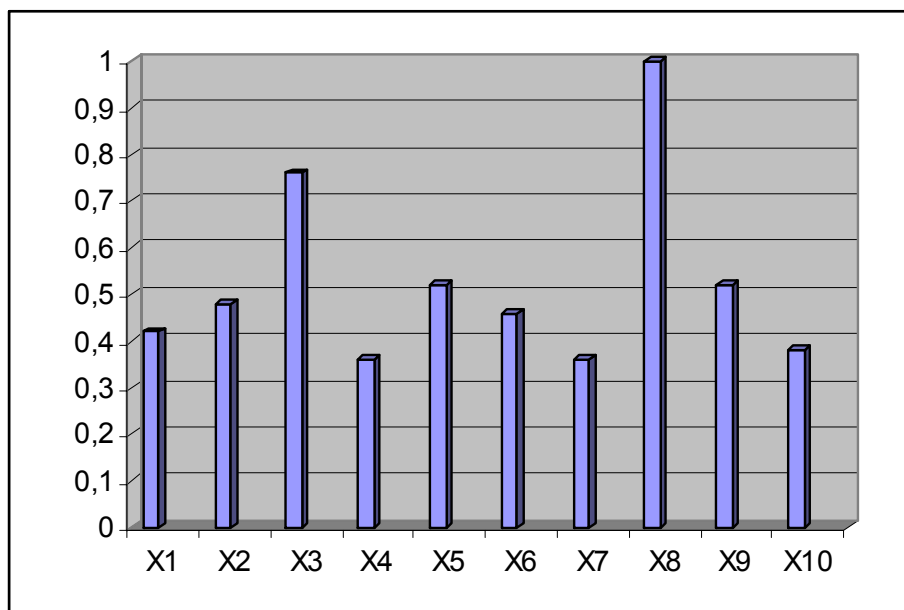


Рис. 1. Влияние социально-экономических показателей $X_1 - X_{10}$ на качество трудовой жизни в России в 2004-2009 годах
(расшифровка показателей приведена выше по тексту)

Тогда после нефтяного кризиса брежневское руководство СССР приняло стратегическое решение. Стало окончательно ясно, что можно не проводить внутренние реформы, поскольку высокие цены на нефть позволяли ничего не менять – ни в СССР, ни в странах СЭВ.

Советское руководство использовало эту ситуацию, чтобы обеспечить более высокий потребительский стандарт за счет экспорта нефти, газа, сырья. В итоге Советский Союз вернулся в миросистему – в качестве поставщика сырья.

В начале 1970-х годов СССР начал в международном разделении труда выполнять ту самую роль, которая присуща и постсоветской России – поставщика сырья. Но выполнял он ее с неадекватной своему месту экономической системой и политическим статусом: он был слишком развит и силен для этой слабой роли.

Советский Союз перестал существовать, потому что он как социополитическая структура оказался негоден для той новой роли, которую взялся играть в международном разделении труда.

Постсоветские структуры отличаются от классической модели свободного предпринимательства, хотя, в общем, соответствуют динамике позднего корпоративного капитализма. Отличие в том, что модели корпоративного капитализма, которые мы имеем на Западе, все равно выросли из свободного предпринимательства, а на территории бывшего СССР мы имеем дело с корпоративной моделью, которая вырастает не из свободного предпринимательства, а из государственно организованной экономики [1, С. 301-303].

Нейросетевое моделирование подтвердило тезис о необходимости значительного изменения концепции качества трудовой жизни при ее переносе на российскую почву.

Вторым показателем по силе влияния на качество трудовой жизни оказалась средняя назначенная пенсия (сила влияния равна 0,76), отражающая увеличение иждивенческой нагрузки на работающее население России.

Пенсионная реформа, давно переросшая в проблему государственного масштаба, безусловно, играет важную роль во всех социально-экономических отношениях нашего общества, и в первую очередь, кроме самих пенсионеров, ее влияние испытывает на себе работающее население (будущие пенсионеры), за счет отчислений от заработной платы которого формируются денежные средства пенсионных фондов.

На третьем месте по силе влияния на качество трудовой жизни – импорт и динамика реальных располагаемых расходов (сила влияния одинакова и равна 0,52). Очевидно, что эти показатели определяют уровень потребления работников и членов их семей, обеспечивая воспроизводство как настоящей, так и будущей рабочей силы. Характерно, что сила влияния уровня средней начисленной заработной платы на качество трудовой жизни – значительно меньше (0,42), что говорит о ее недостаточной роли в формировании уровня жизни работающего населения и, как следствия, населения страны в целом.

При нашем способе включения в мировую систему средняя зарплата отечественных работников не сопоставима с заработной платой работников развитых стран (рис. 2).

Так, в 2007 году средняя зарплата российского работника была ниже средней зарплаты работников Великобритании в 2,5 раза, частного сектора промышленности Японии – в 4,7 раза, Канады – в 6 раз.

Глобализация – процесс неравномерный. В глобальный мир страны, социальные общности и этносы приходят, находясь на разных этапах своего развития. И это – главная причина возникновения опасностей и рисков, которые сопутствуют процессу глобализации, порождая ее вызовы и «требуя» незамедлительных ответов. Хотя рост торговли и прямых иностранных капиталовложений, несомненно, принес свои выгоды, распределились они весьма дифференцированно, некоторые страны и категории населения оказались обделенными [10, С. 358]. К сожалению, для рыночной России ее статус в современной миросистеме оставляет желать лучшего, что не может не отражаться на качестве трудовой жизни ее работников.



Рис. 2. Средняя заработная плата работников стран «группы восьми», в долларах США в месяц¹

Низкий уровень жизни в России подтверждается и структурой потребления ее граждан. Почти четверть доходов в нашей стране (24,8%) тратится на продукты питания и безалкогольные напитки, тогда как тот же показатель для Италии составляет 12,5%, Японии – 12,2%, Франции – 10,7%, Германии – 9%, Канады – 7,6%, Великобритании – 7%, США – 6,2%².

Далее по уменьшению силы влияния на качество трудовой жизни в России идут: индекс промышленного производства по отношению к предыдущему периоду (сила влияния – 0,48), индекс потребительских цен к предыдущему периоду (0,46), официальный курс доллара (0,38), инвестиции в основной капитал и оборот розничной торговли (по 0,36).

Безусловно, целенаправленное воздействие на любой из этих показателей приведет к изменению качества трудовой жизни, однако воздействие на показатели, имеющие большую силу влияния, будет более эффективно и приведет к более значительным результатам.

Более того, необходимо иметь в виду, что воздействие на любой показатель по цепочке взаимосвязей приведет к изменению состояния социально-трудовой сферы в целом.

Таким образом, при разработке системы мероприятий по повышению качества трудовой жизни необходимо в первую очередь учитывать различия в силе влияния факторов на проблемные показатели социально-трудовой сферы.

* * *

1. Караглицкий Б.Ю. Марксизм: Не рекомендовано для обучения. – М.: Алгоритм, Изд-во Эксмо, 2005.

2. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала. – Новосибирск, 2000.

3. Круглов В.В., Борисов В.В. Искусственные нейронные сети. Теория и практика. – М.: Горячая линия – Телеком, 2001/

4. Кузьминова Т.В. Стратегия управления безработицей в России на современном этапе (системный подход). – Калуга: изд-во РИА «ВАШ ДОМ», 2003.

5. Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов: учебное пособие для высших учебных заведений. – изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Логос, 2001.

6. Римашевская Н.М. Человек и реформы: секреты выживания. М.: РИЦ ИСЭПН, - 2003.

7. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и как обеспечить в сфере услуг. Журнал «Бизнес-консалтинг», № 3.

[/http://www.megatavr.ru/article/businessconsulting/No3/manage/kachestvo/index.htm](http://www.megatavr.ru/article/businessconsulting/No3/manage/kachestvo/index.htm)

8. Цыганков В.А. Качество трудовой жизни: экономическая природа, механизм формирования. / Дисс. д.э.н. – М.: НИИ труда, 2007/

9. Чубайс И.Б. Разгаданная Россия: (что же будет с Родиной и нами): опыт философской публицистики. – М.: АиФ Принт, 2005.

10. Seashore St.E. The Future of Work: How It May Change and What It May Mean // Industrial and Labor Relations Report. Fall 1975.

¹ Рассчитано и построено по: "Группа восьми" в цифрах. 2009. Стат. сб./Росстат, - М., 2009, СС. 48, 91.

² "Группа восьми" в цифрах. 2009. Стат. сб./Росстат, - М., 2009, С. 51.

ВВОЗМОЖНОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ИНДИКАЦИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РЕГИОНАХ РОССИИ

Баймурзина Г.Р.

В настоящей статье предлагается система индикаторов достойного труда для анализа социально-трудовой сферы в регионах России в контексте ведущей концепции МОТ. В работе рассматриваются преимущества и недостатки, а также пригодность ряда показателей применительно к основным аспектам достойного труда. В заключение, в целях создания базы данных достойного труда, сформулированы предложения по совершенствованию и дополнению статистических показателей субъектов Российской Федерации.

Ключевые слова: достойный труд, индикаторы достойного труда, занятость, социально-трудовые отношения, региональная статистика труда.

Систематизация многолетнего опыта работы, эмпирических знаний и теоретических разработок международной организации труда и всей системы ООН позволила экспертам МОТ подойти к новой инновационной модели развития социально-трудовых отношений в мире, учитывающей интересы всех членов общества – концепции достойного труда. Достойный труд означает равные возможности мужчин и женщин в сфере труда, благоприятные производственные и социально-трудовые условия, справедливость распределения общественного богатства и защищенность прав трудящихся, отсутствие любых форм дискриминации, эффективное социальное партнерство. Достойный труд производителен, приносит работнику удовлетворение и способствует максимальному развитию и раскрытию трудового потенциала работника.

Концепция достойного труда завоевала популярность не только благодаря декларации высоко этических принципов справедливости и гуманности, реальной способности помочь в решении главных социальных проблем общества (бедность, экологические проблемы, ВИЧ/СПИД и др.), но и благодаря научному обоснованию экономических выгод достойного труда, эмпирическому доказательству эффективности социально ответственного поведения предприятий [7].

Для анализа состояния социально-трудовых отношений, определения приоритетных направлений и построения стратегии в целях продвижения программы достойного труда требуется необходимый инструментарий измерения достойного труда. Для этих целей эксперты Международного бюро труда разработали и опробовали базовый набор показателей достойного труда, отвечающий принципам регулярности, универсальности и международной сопоставимости. Вместе с тем, они признают незавершенность своей работы и призывают страны и регионы к совершенствованию и расширению предложенных универсальных показателей, рекомендуя при этом направлять усилия на дополнение, а не на подмену ключевых показателей. В целях измерения прогресса в достижении программы достойного труда, очень важно анализировать динамику показателей во времени, поэтому необходимо разработать долговременный набор показателей, удовлетворяющий одновременно всем вышеуказанным принципам.

Набор ключевых показателей, утвержденный группой экспертов МБТ в 2008 году [14], был разработан с учетом того, что он может быть применен в каждой стране, в том числе и России. Однако для исследования ситуации в России, учитывая ее территориальный размах и высокую степень дифференциации регионов по уровню социально-экономического развития было бы непозволительно пользоваться средними показателями.

Для оценки региональных особенностей продвижения достойного труда необходимо, на наш взгляд, сохранить общие принципы отбора показателей и воспользоваться их

системой в целом. Однако – и это главная проблема индикации показателей достойного труда в регионах России – многие необходимые данные не разрабатываются по отдельным субъектам Российской Федерации. В связи с этой особенностью информационного дефицита, актуализируется задача отбора показателей для измерения регионального аспекта достойного труда, что и является целью данной работы.

Анализ существующей официальной статистики показал, что для достаточно качественного освещения ситуации в сфере социально-трудовых отношений в контексте программы достойного труда базовый набор показателей, предложенный МБТ, требует адаптации и дополнений. Рассмотрим следующие основные группы индикаторов, которые отражают различные аспекты достойного труда и могут быть применены для измерения прогресса в данной сфере:

1. возможности занятости;
2. достойная оплата труда;
3. приемлемое рабочее время, баланс «работа-семья»;
4. стабильность рабочих мест;
5. неприемлемые формы труда;
6. справедливое обращение на работе;
7. безопасные условия труда;
8. социальная защита;
9. социальный диалог.

I. Понятие достойного труда предполагает наличие и равенство возможностей для реализации своего трудового потенциала для всех, кто готов трудиться и ищет работу. Возможность участия в общественной трудовой деятельности можно оценить с помощью различных показателей.

Прямым показателем, характеризующим возможности занятости в регионе, является показатель *участия рабочей силы* – уровень занятости, рассчитанный по отношению к численности экономически активного населения, который показывает насколько велики шансы трудоустроиться у желающих работать. В данном случае, коэффициенты, рассчитываемые Росстатом по отношению к общей численности населения и численности трудоспособного возраста, не совсем подходят, т.к. они скорее характеризуют не возможности, а уровень экономической активности и демографическую нагрузку на занятых.

В контексте концепции достойного труда полезно отдельно рассмотреть возможности трудоустройства пенсионеров и молодежи. Для этого необходимо проанализировать соотношение численности занятых в этих возрастных группах к численности экономически активной части населения соответствующих возрастов.

Обратным показателем, характеризующим дефицит возможностей на рынке труда, является, как известно, *уровень безработицы*. При этом особое внимание принято обращать на уровень безработицы и ее продолжительность среди наиболее уязвимых групп населения: пенсионеров, инвалидов, молодежи. С точки зрения концепции достойного труда, важно охарактеризовать не столько уровень безработицы, сколько реальные возможности трудоустройства различных категорий граждан. Эту задачу можно решить, вскрывая латентные формы безработицы: вынужденную занятость в режиме неполной рабочей недели, вынужденные административные отпуска, готовность работать больше, поиски дополнительной работы, экономическую неактивность отчаявшихся найти работу. Однако, к сожалению, в региональной статистике труда данные о численности занятого населения, ищущего дополнительную работу, желающего работать больше времени, не разрабатываются. Недоступны также региональные данные о численности экономически неактивного населения трудоспособного населения в разрезе категорий, в частности, численности отчаявшихся найти работу. Данные о численности и структуре отчаявшихся найти работу по полу, возрасту, образованию и предыдущим видам деятельности могли стать

полезным источником информации о провалах рынка труда и государственной политики в сфере занятости, подготовки и переподготовки кадров.

В контексте концепции достойного труда, занятые в неформальной сфере являются наиболее уязвимой в социальном и экономическом отношениях группой населения. Растущая доля занятых в неформальном секторе экономики России (16% от общей численности занятых в 2004 г., 18% - в 2006 г., более 20% в 2009 г., в сельском населении – более трети!) [3], диктует необходимость более полного учета численности и структуры занятого населения в этом секторе. Такая информация необходима для формирования эффективной политики в области занятости, в том числе направленной на разработку законодательных норм, которые гарантировали бы благоприятные условия труда, социальное страхование и юридическую защиту работников неформального сектора на уровне не ниже, чем у лиц, занятых в формальном секторе экономики.

II. *Оплата труда* является одним из ключевых аспектов достойного труда. Для большинства людей заработная плата является основным источником дохода, который в контексте данной концепции должен обеспечивать качественное воспроизводство рабочей силы и организацию достойного уровня жизни. В развитом социальном обществе не должно быть бедных работников, а доля низкооплачиваемых работников должна быть минимальной. Система индикаторов данного блока должна отражать степень приближенности к идеалам социально-справедливого общества.

В контексте регионального анализа к таким показателям, в первую очередь, необходимо отнести численность работников, заработная плата которых начислена на уровне ниже прожиточного минимума (*работающие бедные*). Эти данные доступны по всем субъектам Российской Федерации.

Другой важный индикатор – *доля низкооплачиваемых работников*, определяемая как численность работников, получающих менее 60% медианного уровня начисленной среднемесячной заработной платы. Данная граница в развитых странах используется в качестве относительной черты бедности. Согласно концепции относительной бедности, человек или семья считаются бедными в том случае, если средства, которыми они располагают, не позволяют им вести образ жизни, принятый в обществе, в котором они живут. В рамках данной концепции при конструировании относительной черты бедности используется некоторая пропорция медианного личного располагаемого дохода¹. Эксперты МОТ предлагают использовать данную методологию для определения низкооплачиваемых работников, зарабатывающих менее 60% медианного почасового дохода. Несмотря на существование расчетов средней почасовой оплаты труда, в российской практике не принято измерять почасовую заработную плату. Поэтому, мы предлагаем определять медианный уровень начисленной заработной платы и оценивать численность работников, получающих заработную плату менее 60% медианного уровня.

Чрезмерный *уровень дифференциации в оплате труда* является одним из основных источников социальной напряженности в обществе. Поэтому, третьим важным индикатором справедливости в сфере оплаты труда является децильный коэффициент дифференциации начисленной заработной платы, рассчитываемый как соотношение заработной платы 10% наиболее оплачиваемых и 10% наименее оплачиваемых работников.

Кроме вышеназванных показателей заслуживают внимания показатели, отражающие *среднемесячную заработную плату работников по видам экономической деятельности, концентрацию работающих бедных по видам экономической деятельности, соотношение средней реальной заработной платы, медианной заработной платы и МРОТ*.

III. *Продолжительность рабочего времени* – один из первых аспектов труда, обративший на себя внимание международной организации труда. Она стала предметом первой Конвенции МОТ, принятой в 1919 г. – конвенции о рабочем времени в промыш-

¹В США граница относительной бедности определяется на уровне 40% медианного дохода, во многих странах Европы - 50%, в скандинавских странах, где развита система социальной поддержки - 60% [4].

ленности (№1). С продолжительностью рабочего времени можно связать, по меньшей мере, четыре аспекта достойного труда.

Слишком большая продолжительность рабочего дня (недели) и неудобный режим часто приводит к физическому или моральному *истощению человеческих ресурсов* и мешает *согласованию производственных и семейных обязанностей*. Чрезмерное рабочее время нередко свидетельствует о *недостаточной часовой ставке оплаты*, а короткое рабочее время – о *недостаточных возможностях для трудоустройства*.

Несмотря на то, что оценка рабочего времени проводится практически всеми странами, этот аспект оказался одним из самых сложных для измерения и межстрановых сравнений. Поэтому в основной набор показателей достойного труда эксперты включили только один индикатор – *долю занятых, работающих более 48 часов в неделю* (сверх установленных часов, в разрезе статуса в сфере занятости). К сожалению, в российских регионах данные о занятых, проработавших больше нормальных или установленных часов работы, не публикуются.

В качестве дополнительного показателя рекомендуется измерять уровень неполной занятости, характеризующий долю занятых, работающих меньше установленной нормы, но готовых и желающих работать больше часов. Однако, в сравнительно немногих странах в настоящее время собираются данные о причинах, побуждающих людей работать меньше, или об их готовности и желании работать больше времени.

Ускорение темпов жизни общества актуализирует проблему *баланса «работа - семья»*. Согласование производственных и семейных обязанностей стало важным аспектом государственной политики во многих странах. В России этот вопрос пока не является предметом обсуждения на высших уровнях. Вместе с тем, необходимо отметить, что Российская Федерация ратифицировала Конвенцию МОТ 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156) в 1997; особенностям регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями посвящена глава 41 Трудового кодекса РФ, где зафиксированы материнские права, связанные с рождением и кормлением ребенка, а права, связанные с воспитанием и/или уходом за ребенком, предоставляются теперь не только матери, но и отцу, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком.

Несмотря на провозглашение равенства полов, главная работа по уходу за детьми или другими членами семьи и домашний труд во всем мире лежит на женщинах. Женщина с семейными обязанностями в глазах работодателя априори является «проблемным» работником. В результате этого женщин неохотно берут на работу, мало платят, не продвигают по службе и т.д. В свою очередь, мужчины, не обремененные семейными обязанностями, становятся «идеальными» работниками. Однако выигрыш в заработной плате и карьере они «оплачивают» увеличением рабочей нагрузки, что негативно сказывается на их физическом и психологическом здоровье. Вместе с тем, многие мужчины, которые хотели бы посвящать больше времени семье, дискриминируются на работе так же, как и женщины.

Разработка показателей для оценки данного аспекта достойного труда вызывает много трудностей, связанных, прежде всего, либо с нехваткой данных, либо с их интерпретацией. Например, в 2003 году в качестве основных предлагались показатели уровня занятости женщин, имеющих детей школьного возраста, и доля занятых чрезмерное рабочее время [13]. С предлагаемым уровнем занятости женщин сопряжены проблемы интерпретации. Так, к примеру, серьезный недостаток этого показателя в том, что высокая занятость женщин, имеющих несовершеннолетних детей, может свидетельствовать с одной стороны – о доступности детских учреждений приемлемого качества, с другой – о необходимости работать, чтобы обеспечить всем необходимым семью и детей.

На последнем трехстороннем совещании экспертов МБТ по показателям достойного труда, индикаторы баланса между работой и семейными обязанностями не были определены, а в качестве возможных, но требующих дальнейшего развития, были предложены такие индикаторы, как охват, продолжительность и средний размер де-

нежных выплат в случае материнства и отцовства, осуществляемых как государством, так и частным образом; гибкость графика работы и учет семейных обязанностей (режим работы, отпуск по уходу за больными детьми, доставка детей к месту работы и т.п.); качество, наличие и доступность организованного ухода за детьми и др.

Таким образом, вопросы об оценке приемлемости режима работы и баланса между работой и семейной жизнью требуют значительных исследований в будущем. Предложенные показатели подлежат доработке и дальнейшей апробации. В то же время, несмотря на отсутствие подходящих индикаторов, необходимо отметить важность владения даже общей информацией о приемлемости рабочего времени и балансе «семья-работа».

IV. Важной характеристикой достойного труда является *стабильность (надежность) рабочего места*. Анализ предлагаемых МБТ показателей и возможностей их сбора и использования показал, что оценить надежность рабочего места достаточно сложно. Более качественные оценки стабильности занятости можно получить только с помощью специальных обследований, которые позволяют выявить субъективное восприятие надежности работы, определить масштабы случайной и временной занятости. Поэтому на последней встрече экспертов МБТ по показателям достойного труда данный блок индикаторов был также отмечен как «подлежащий дальнейшей разработке».

Вместе с тем, придерживаясь заявленного принципа о полезности и необходимости изучения общей картины, несмотря на отсутствие единого измерителя, отметим, что на региональном уровне стабильность предлагаем анализировать на основе двух индикаторов, данные для разработки которых доступны в региональной статистике труда. В их числе: численность и структура работающих по видам трудового договора (постоянная работа, на определенный срок, случайная, по договору на выполнение определенного объема работ или оказание услуг). В данном контексте важно также проанализировать масштабы задолженности организаций перед работниками и их концентрацию по видам экономической деятельности, так как частые или долговременные невыплаты заработной платы вынуждают работника искать дополнительные источники доходов, нарушают стабильность и определенность в его жизни.

Высоко информативным является показатель доли работников, считающих свою работу временной. Он отражает восприятие надежности работы, но может быть оценен только в ходе специальных социологических обследований.

Кроме того, на наш взгляд, большой потенциал нестабильности имеют убыточные предприятия.

Стабильность рабочего места наемного работника может быть защищена индивидуальным и/или коллективным трудовым договором, деятельностью профсоюзов, а также законодательством страны. Поэтому факты отсутствия или наличия данных договоров и степень правовой защищенности могут выступать как индикаторы стабильности рабочих мест, которые одновременно дают представление и о других аспектах достойного труда – социальной защиты и социального диалога.

V. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. выделяет *два вида неприемлемого труда: детский труд и принудительный труд*. Искоренение детского труда является одним из ключевых элементов Программы МОТ, направленной на достижение достойного труда. Ни одно государство не может считаться социально развитым, если на его внутреннем рынке труда продолжает существовать детский труд, не отвечающий национальным и международным нормам.

МОТ выделяет три категории детского труда, подлежащих искоренению¹: труд, выполняемый ребенком, *не достигшим минимального возраста*, установленного национальным законодательством для подобных работ; труд, который ставит под угрозу

¹ Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу», 1979 г.;
Конвенция МОТ № 182 «О наихудших формах детского труда», 1999 г.

физическое, умственное или нравственное благополучие ребенка, так называемый *опасный труд*; *наихудшие формы детского труда* (рабство, долговая кабала, вербовка детей для участия в вооруженных конфликтах др.)

Исследование и измерение масштабов, характера и причин детского труда представляет собой сложную научную и практическую проблему, поскольку он тесно связан с неформальным сектором экономики, который остается за пределами досягаемости официальных институтов. Вместе с тем, благодаря многолетним усилиям МОТ, многие страны стали уделять особое внимание проблеме детского труда и проводить обследования работающих детей. Исследования МОТ показали, что количество детей, занятых на опасных работах, значительно выше, чем предполагалось, а такие факты, как существование торговли детьми и растущая трудовая миграция, позволяют сделать вывод о том, что все страны – развитые, развивающиеся и страны с переходной экономикой – в той или иной степени затронуты проблемой детского труда. Поэтому, прежде всего, необходимо: исключить из показателей возможностей занятости количество и долю работающих детей и особенно детей, занятых наихудшими формами труда; системно измерять прогресс в направлении ликвидации таких работ; выявлять и устранять причинно-следственные связи, ведущие к распространению неприемлемых форм детской занятости. К примеру, упразднение детского труда невозможно без снижения уровня бедности и повышения уровня охвата обязательным школьным образованием и без обеспечения эффективной социальной защиты маргинальных групп населения в целом и особенно детей. Таким образом, решение проблемы детского труда требует комплексного подхода, предусматривающего разработку индикаторов, как отражающих непосредственно детскую занятость, так и характеризующих процессы, обуславливающие ее формирование.

Логично предположить, что в отсталых в социально-экономическом отношении регионах России эта проблема детского труда является наиболее актуальной. Дело в том, что этим регионам присущ ранний выход детей на рынок труда. В этом случае они в основном представляют некавалифицированную рабочую силу и часто не имеют возможности развиваться дальше. Не исключено, что многие российские дети (особенно в сельских поселениях) бесплатно работают на семейных предприятиях, где могут подвергаться серьезному риску их здоровье и безопасность.

В рамках Международной программы по искоренению детского труда (ИПЕК) Международной организации труда в трех субъектах Российской Федерации было исследовано положение работающих уличных детей. По приблизительным оценкам МОТ, в Санкт-Петербурге насчитывается 16 тысяч работающих уличных детей, в Москве – 50 тысяч, а в Ленинградской области – до 30 тысяч¹. На наш взгляд, опыт ИПЕК необходимо распространить и использовать для оценки работающих детей и в других регионах России.

В связи с этим важно отметить, что поскольку число специальных исследований, призванных осветить степень вовлеченности детей в рабочую силу в российских регионах, незначительно и они носят в основном стихийный нерегулярный характер, постольку в целях оценки потенциальных масштабов этого явления целесообразно использовать комплекс прямых и косвенных показателей. В их числе: показатели, отражающие уровни бедности и нищеты среди семей с детьми; численность детей и подростков, не обучающихся в образовательных учреждениях (за вычетом численности детей, не обучающихся по состоянию здоровья); численность и структура занятого населения в возрасте 15-18 лет (по полу, образованию и видам деятельности); состояние условий труда лиц моло-

¹ Анализ положения работающих уличных детей в Санкт-Петербурге.- Санкт-Петербург, МБТ, 2000; Углубленный анализ положения работающих уличных детей в Москве, 2001 год. М.: МБТ, 2002; Положение работающих уличных детей в Ленинградской области, 2001 год. СПб.: МБТ, 2002.

же 18 лет – доля детей, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда; доля детей, занятых на тяжелых работах и др.

Принудительный труд является полной противоположностью достойного труда. По определению МОТ, принудительный труд – это работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и выполняемая недобровольно, он абсолютно неприемлем в развитом гражданском обществе. С практикой принудительного труда тесно взаимосвязан другой феномен, который и совершенно непозволителен с точки зрения достойного труда – *торговля людьми*. Оценка масштабов принудительного труда и торговли людьми по объективным причинам сопряжена с большими трудностями. В настоящее время МОТ разрабатывает и апробирует методы оценки и анализа распространения этих явлений во всем мире, в том числе и в России. На региональном уровне исследований по данной проблематике практически нет, статистические данные, как известно, такие явления не фиксируют.

VI. *Понятие справедливости на работе* означает необходимость честного и справедливого отношения и равных возможностей на работе. Оно *отрицает любое проявление дискриминации в области труда и занятости*. Преодоление гендерного неравенства является одним из высших приоритетов многих международных организаций (МОТ, ПРООН, Мировой Банк и др.). Существование и сложность решения данной проблемы во многих странах связана с устойчивыми стереотипами в обществе, которые консервировали патриархатное распределение ролей. Последнее характеризуется доминированием мужчин в публичной сфере, неравенством в доступе к экономическим ресурсам (высокооплачиваемым рабочим местам), высокой семейной нагрузкой на женщин, связанной с рождением и воспитанием детей, уходом за членами домохозяйства и с другими видами неоплачиваемого труда в домашнем хозяйстве.

Ключевым показателем, призванным отражать гендерное неравенство, является соотношение заработных плат мужчин и женщин. На российском рынке труда и сфере социально-трудовых отношений положения женщин и мужчин различаются. Согласно данным Росстата, женщины зарабатывают в среднем на треть меньше, чем мужчины, несмотря на то, что российские женщины обладают в среднем большими запасами человеческого потенциала и обеспечивают для работодателя более высокую отдачу [5].

Одним из важнейших показателей, оценивающих равенство полов, считается доля женщин, занимающих должности, относящиеся к первой и второй группам международной классификации (МСКЗ-88). В первую группу входят законодатели, чиновники высшего звена и управляющие, во вторую - специалисты (ученые-физики, математики, инженеры, ученые-биологи, медики, преподаватели), вспомогательный персонал [4].

Названные показатели и ряд других индикаторов в 1995 году при подготовке доклада о развитии человека были сведены и агрегированы в «Показатель расширения возможностей женщин» (ПРВЖ), который ежегодно публикуется в докладах Программы развития ООН о развитии человека по странам мира, в том числе и по России. Его ценность заключается в том, что он учитывает не способности, а возможности женщин, и отражает неравенство в положении женщин и мужчин в трех ключевых областях: в участии и полномочиях по принятию решений в политической области (доля мест, которую занимают женщины в законодательных органах); в участии и полномочиях по принятию решений в экономической области (доли женщин в первой и второй группах МСКЗ-88); экономической независимости женщин (соотношение заработных плат женщин и мужчин в несельскохозяйственном секторе, доля женщин и мужчин в экономически активном населении) [11, С.381].

ПРВЖ мог бы использоваться в качестве регионального интегрированного показателя достойного труда, характеризующего справедливое отношение к женщинам на рынке труда. Однако расчет данного показателя на региональном уровне не всегда возможен и требует некоторой модификации. Дело в том, что: 1) государственная статистика не публикует данных о распределении численности занятых в экономике по

полу и группам занятий; 2) индикатор был разработан для межстрановых сравнений, и в методологии расчета есть много упрощений и допущений.

Справедливое отношение на работе не ограничивается равенством полов на рынке труда. Важными индикаторами, отражающими уровень социального развития с точки зрения концепции достойного труда, являются: уровень занятости инвалидов; распределение мигрантов по отраслям и профессиям; показатели дискриминации по расовому, национальному, этническому, религиозному признаку, принадлежности к сельским жителям и др.

Уровень занятости инвалидов для субъектов РФ определяется только по отношению к общему числу пенсионеров по инвалидности. Наиболее полное представление о справедливом отношении к этой категории граждан дает показатель доли инвалидов в их экономически активной части, так как он позволяет ответить на вопрос, какая доля инвалидов, желающих работать, смогла трудоустроиться. В то же время, учитывая тот факт, что более половины безработных инвалидов находятся в состоянии поиска работы более года, а средняя продолжительность поиска работы составляла в 2000-2008 гг. 10-11 месяцев, вполне вероятно, что немалая часть инвалидов относятся к категории «отчаявшихся найти работу» [9, С.137].

Несправедливость в отношениях на работе в острой форме проявляется в распределении мигрантов по отраслям и профессиям. Как показывает отечественный и мировой опыт, иностранцы заполняют, преимущественно, рабочие места, длительно не востребованные гражданами-резидентами. При этом многие мигранты по разным причинам (нехватка информации, незнание языка, незнание норм, правил, дискриминация, нелегальность пребывания) не могут найти более или менее достойную работу с хорошей оплатой, нанимаются к физическим лицам, большинство находят работу в неформальном секторе, в результате чаще подвергаются дискриминации или принудительному труду.

Однако, к сожалению, информация о фактах нарушения прав иностранных работников, об условиях их занятости не может быть регулярно и точно отражена в официальных статистических сборниках. Подобные данные могут быть получены в результате выборочных проверок объектов, на которых используется труд иностранных работников, проводимых государственными контролирующими организациями (к примеру, в России – операции «Иностранец», «Нелегальный мигрант»). Альтернативными методами сбора информации могут стать специальные исследования (опрос мигрантов или работодателей, использующих иностранную рабочую силу, и др.) Специальные обследования также необходимы для определения *дискриминации по национально-этническому и религиозному и другим признакам. Дискриминацию по принадлежности к сельским жителям* можно частично оценить с помощью государственной статистики Росстата.

VII. *Безопасный труд* является неотъемлемым элементом достойного труда. Проблемы условий труда и обеспечения его безопасности на производстве в России очень актуальны и требуют принятия серьезных мер¹. Поэтому изучение данного аспекта очень важно для совершенствования политики в области охраны труда, особенно в регионах, где высока доля занятых в сельском хозяйстве и промышленности, быстро развивается малый бизнес.

В российском и международном трудовом праве признается приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности, а также его право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Длительное воздействие неблагоприятных условий труда может привести к нарушению здоровья работающего, развитию профессионального заболевания или инвалидности. С экономической точки это означает снижение трудоспособности и производи-

¹ В России ежегодно около 200 тыс. работников получают травмы, в среднем около 10 тыс. чел. – профессиональные заболевания, более 14 тыс. чел. становятся инвалидами. Из-за вредных и опасных условий труда более трети работников ежегодно в стране выходят на досрочную пенсию. Уровень смертности населения трудоспособных возрастов от неестественных причин, в том числе несчастных случаев на производстве, почти в 2,5 раза превышает показатели развитых стран и в 1,5 раза – развивающихся [12, С.61].

тельности труда, ухудшение трудового потенциала работника, а также рост материальных издержек организации (предприятия).

Ключевыми индикаторами уровня безопасности на работе являются данные о *численности пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом; численности пострадавших по несчастным случаям; численность пострадавших по профессиональным заболеваниям, а также о количестве инспекторов в расчете на 100 тыс. занятых.*

Первые три показателя доступны в региональных статистических базах данных. Данные о количестве государственных инспекторов труда в расчете на 100 тыс. занятых разрабатываются по всем субъектам Российской Федерации, однако не публикуются в открытом доступе. Вместе с тем, в контексте концепции достойного труда большой интерес представляют не только количество инспекторов, но и другие показатели деятельности Государственной инспекции труда (частота проверок, деятельность по восстановлению на работе незаконно уволенных и др.).

VIII. Развитая *система социальной защиты* – важная черта достойного труда. МОТ определяет социальное обеспечение как базовое право человека и признает его как средство поддержания стабильности в обществе, человеческого достоинства и социальной справедливости.

Система социальной защиты населения – это совокупность законодательных, экономических, социальных гарантий, предоставляющая трудоспособным гражданам равные условия для повышения своего благосостояния за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства; нетрудоспособным и социально уязвимым слоям населения – преимущества в пользовании общественными фондами потребления, прямую материальную поддержку в виде пенсий, пособий, стипендий и других выплат.

Показатели, предлагаемые для измерения степени социальной защищенности населения, должны отражать реальный охват и реальные уровни выплат трудящимся и населению в целом. Единственный из предлагаемых показателей, для которого сейчас имеются и накапливаются данные в значительном числе стран – это совокупные государственные расходы на социальное обеспечение. Расходы государства на социальную защиту (в % от ВРП) имеют первостепенное значение и в анализе региональной системы социальной защиты в России. При рассмотрении и оценке уровня государственных расходов на социальную защиту в регионах, необходимо иметь в виду, что обеспечение социальной защиты населения финансируется совместно из федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов. Органы государственной власти субъектов РФ и местного самоуправления вправе увеличивать нормативы финансовых затрат на оказание государственных и муниципальных услуг с учетом имеющихся возможностей. Учитывая, что регионы России дифференцируются по уровню развития, можно предположить, что и расходы на социальную защиту у них будут различаться, при этом регионы-доноры, скорее всего, будут отличаться более высокой долей расходов на социальные цели по сравнению с регионами-реципиентами.

Важное место в концепции достойного труда занимает *система пенсионного страхования*, которая тесно связана с занятостью. На современном российском рынке труда можно выделить *две достаточно острые проблемы*, связанные с пенсионным обеспечением: *первая* – многие наемные работники сегодня по тем или иным причинам работают без оформления трудовых отношений; *вторая* – недобросовестность работодателей, которые начисляют страховые взносы своим работникам, но не производят их уплаты¹.

¹ Например, за 2006 год в целом по Челябинской области выявлено 1233 предприятия и организации, начислявших и не уплативших страховые взносы за прошедший год. Количество нулевых лицевого счетов у этих работодателей превысило 27 тысяч, а сумма неуплаченных взносов составила 81,8 млн. рублей. Несмотря на незначительный процент (1,2%) нулевых счетов в общем количестве представленных документов, эти цифры значат, что более чем у 27 тысяч работающих граждан нарушаются их пенсионные права. Именно поэтому работа со страхователями, на-

Периоды, за которые не уплачены страховые взносы, согласно законодательству РФ, исключаются из стажа, учитываемого при назначении пенсии, а это приводит к уменьшению размера пенсионного капитала будущего пенсионера. При этом особенно страдают граждане, имеющие право на льготное пенсионное обеспечение (вредные производства, особые условия труда), для которых исключение одного или нескольких периодов работы из стажа означает невозможность досрочного выхода на заслуженный отдых. Неуплата страховых взносов приводит к нарушению прав работающих пенсионеров на ежегодный перерасчет страховой части трудовой пенсии. Таким образом, в обоих случаях имеет место нарушение пенсионных прав работающего гражданина. Кроме того, данная проблема тесно связана с другой негативной чертой российского рынка труда – работой без оформления трудовых отношений. Можно утверждать, что работодатели, не отчисляющие средства в пенсионный фонд, не уплачивают страховые взносы и в другие фонды социального страхования.

Поэтому, по мнению автора, показатель *доли нулевых счетов застрахованных лиц в региональных отделениях пенсионных фондов РФ* целесообразно использовать в качестве дополнительного индикатора степени социальной защищенности работников. Он мог бы объективно отражать долю уязвимых работников, охватывая как тех, кто работает без официального оформления трудовых отношений, так и тех, кто страдает от недобросовестности своих работодателей.

Ключевой задачей системы социальной защиты является поддержка наиболее уязвимых категорий граждан. В связи с этим, важнейшими показателями данного блока становятся *размеры государственной адресной помощи; расходы субъектов на реализацию мер социальной поддержки отдельных категорий граждан, а также минимальные социальные стандарты в регионе*. Очень важно оценить *долю бедных, получающих адресную социальную помощь*, однако, сложность состоит в том, при этом необходимо исключить тех, кто получает такую помощь «не по адресу».

IX. Закономерности общественного развития свидетельствуют о том, что в обществе невозможно единство экономических интересов. Гармоничное и бесконфликтное развитие общества может быть обеспечено только в условиях согласованности экономических интересов государства, фирм и граждан. В цивилизованных странах механизмом согласования экономических интересов является *система социального партнерства* – особый институт гражданского общества, признающий право всех социальных групп, образующих структуру общества, отстаивать и практически реализовывать свои интересы. Социальное партнерство является важным аспектом достойного труда.

В России основными формами реализации социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений между представителями наемных работников и работодателей являются заключаемые *коллективные договоры*, а также соглашения на федеральном уровне и уровне субъектов Федерации.

Контроль за соблюдением трудового законодательства и коллективных договоров в отношении наемных работников является одной из главных функций профсоюзов. Другими важными функциями *профсоюзов* являются защита и отстаивание интересов наемных работников во время коллективно-переговорных процессов, в комиссии по рассмотрению трудовых споров, помощь работникам при защите их интересов в суде. Кроме защитной функции, профсоюзы играют роль индикатора общественного мнения, служат элементом системы обратной связи для государства, позволяющим ему выверять и корректировать свою социально-экономическую политику.

Для оценки развития социального партнерства принято использовать *показатели юнионизации работников, охвата коллективными договорами и частоты забастовок и локаутов*.

числяющими и не уплачивающими страховые взносы, является приоритетным направлением деятельности органов Пенсионного фонда [1].

Отметим, что данные об участии работников России в профсоюзах страдают некоторыми недостатками. Во-первых, они не всегда достаточно полны (за отдельные годы информация по ряду регионов не предоставлялась). Во-вторых, единственным доступным источником данных о деятельности профсоюзов остается статистика Федерации независимых профсоюзов работников. Отчасти этот недостаток компенсируется тем, что это крупнейшее профсоюзное объединение имеет свои отделения в подавляющем большинстве субъектов Российской Федерации.

По данным обследования, проведенного Центром трудовых исследований Государственного университета – Высшей школы экономики, для российского рынка труда характерны достаточно высокие показатели юнионизации и охвата коллективными договорами [2]. Профсоюзы функционируют на каждом из трех из четырех предприятий формального сектора, а членами профсоюзных организаций являются около двух третей занятых на них работников. Коллективные трудовые договоры действуют на подавляющем большинстве предприятий. В то же время необходимо помнить, что высокий уровень профсоюзного членства и охвата коллективными договорами Россия унаследовала от советской системы, когда участие в профсоюзах было практически обязательным. Поэтому судить о возможностях профсоюзов контролировать соблюдение коллективных договоров и законов о труде необходимо не столько исходя из количественных данных об их численности и охвате, сколько из их активности в отстаивании интересов своих членов.

Обратной стороной эффективного социального партнерства является трудовой конфликт между работниками и работодателями, часто выражающийся в форме забастовок или локаутов. Численность работников, вовлеченных в забастовки и локауты, открыто публикуется в статистических материалах регионов.

Оценивая и анализируя отдельные аспекты достойного труда, исследователю необходимо учитывать общие тенденции социально-экономического развития региона и страны в целом, приоритеты государственной региональной политики и другие важные «фоновые» обстоятельства. Знание общей картины позволяет точнее интерпретировать результаты и что еще важнее – прогнозировать дальнейшую динамику отдельных показателей достойного труда. *Социально-экономический контекст* развития достойного труда можно охарактеризовать с помощью основных макроэкономических показателей (уровень и динамика валового регионального продукта (ВРП) на душу населения, инфляция, неравенство в доходах, структура занятости в разрезе экономических секторов: сельское хозяйство, промышленность, услуги, доля оплаты труда в ВРП, уровень и динамика производительности труда и др.

Таким образом, анализ условий реализации достойного труда показывает, что идеальной средой для устойчивого развития предприятий и социально-трудовых отношений в целом является развитое гражданское общество, характеризующееся развитой системой социального партнерства, верховенством закона и прав человека, высокой культурой предпринимательства и социальной ответственностью работодателей, защитой прав собственности и широкими возможностями развития человека (например, возможности непрерывного образования в течение жизни).

Достойный труд – безусловно, очень емкое понятие, не ограничивающееся названными в данной работе аспектами, которые несомненно являются главными. Набор показателей достойного труда не является исчерпывающим и может быть дополнен в зависимости от объекта и глубины исследования, территориального размаха и других условий, предопределяющих процесс их отбора. В данной работе разработана система ведущих индикаторов достойного труда для статистического анализа ситуации в регионах России.

В целях совершенствования официальной статистики и доработки системы региональных показателей достойного труда, на наш взгляд, статистическим органам субъектов Российской Федерации необходимо:

Во-первых, сохранить единую методику распределения численности или структуры экономически неактивного населения по возрасту. Дело в том, что интервал в возрастных группах на федеральном уровне составляет пять лет, на региональном – десять. Например, при оценке уровня безработицы молодежи, МОТ имеет в виду лица в возрасте 15-24 лет, а в регионах соответствующие данные распределяются по возрастным группам «до 20» и «20-29».

Во-вторых, для оценки уровня скрытой безработицы желательно освещать данные о численности занятых, ищущих дополнительную работу; желающих работать больше. Такие данные формируются в результате обследования населения по проблемам занятости (ОПНЗ).

В третьих, публиковать показатели экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте по категориям (выразили желание работать, не выразили желание работать, отчаялись найти работу), а также данные о численности и структуре отчаявшихся найти работу по полу, возрасту, уровню образования, предыдущим видам деятельности. Это позволило бы раскрыть многие пробелы в политике занятости, подготовки и переподготовки кадров.

В-четвертых, для оценки доли занятых, работающих сверх установленного рабочего времени, в регионе необходимы данные, характеризующие занятое население по обычному и фактическому количеству отработанных часов в неделю (в разрезе статуса занятости).

И, наконец, для определения степени вовлеченности детей в сферу социально-трудовых отношений, а также оценки условий их труда в государственной статистике очень важно выделить возрастную группу 15-18 лет. В частности, это необходимо для определения численности и структуры занятого населения в возрасте 15-18 лет (по полу, образованию, видам деятельности, статусу в занятости). Желательно также рассчитывать численность детей и подростков, не обучающихся в образовательных учреждениях (за вычетом численности детей, не обучающихся по состоянию здоровья).

Завершая анализ, представим в систематизированном виде набор тех индикаторов достойного труда (включая имеющиеся и предложенные к разработке), которые позволяют охарактеризовать процесс реализации принципов Концепции достойного труда МОТ на региональном уровне (табл.).

Таблица

Система индикаторов достойного труда для регионального анализа

Группы показателей	Показатели
Возможности занятости	<ul style="list-style-type: none"> • уровень участия рабочей силы в общественном производстве (как отношение к численности экономически активного населения); • уровень безработицы и продолжительность поиска работы (общий и для отдельных категорий населения: пенсионеров, молодежи); • уровень скрытой безработицы; • занятость в неформальном секторе экономики;
Достойная оплата труда	<ul style="list-style-type: none"> • численность работников, получающих менее 60% медианного уровня начисленной среднемесячной заработной платы; • численность работников, заработная плата которых начислена на уровне ниже прожиточного минимума; • децильный коэффициент дифференциации начисленной заработной платы; • среднемесячная заработная плата работников по видам экономической деятельности; • концентрация работающих бедных по видам экономической деятельности; • соотношение средней реальной заработной платы медианной заработной платы и минимального размера оплаты труда;
Приемлемое рабочее время, баланс «работа-семья»	<ul style="list-style-type: none"> • охват, продолжительность и средний размер денежных выплат в случае материнства и отцовства; • гибкость графика работы и учет семейных обязанностей (режим работы, отпуск по уходу за больными детьми, доставка детей к месту работы и т.п.); • наличие и доступность организованного ухода за детьми (количество мест в детском саду, групп продленного дня в школах и т.п.);

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Стабильность рабочих мест	<ul style="list-style-type: none"> • численность и структура работающих по видам трудового договора (постоянная работа, случайная работа, по договору на выполнение определенного объема работ или оказание услуг); • доля убыточных предприятий; • временная работа (доля работников, считающих свою работу временной); • задолженность предприятий по оплате труда перед работниками за два и более месяцев (это вынуждает искать дополнительные источники доходов, подрывают стабильность); • гарантии и права трудящегося в случае потери работы;
Неприемлемые формы труда	<ul style="list-style-type: none"> • уровень бедности среди семей с детьми; • численность детей и подростков, не обучающихся в образовательных учреждениях (за вычетом численности детей, не обучающихся по состоянию здоровья); • численность и структура занятого населения в возрасте 15-18 лет (по полу, образованию и видам деятельности); • условия труда лиц моложе 18 лет (в организациях по добыче полезных ископаемых, в обрабатывающих производствах, в строительстве, на транспорте и в связи); • - доля детей, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда; • - доля детей, занятых на тяжелых работах.
Справедливое обращение на работе	<ul style="list-style-type: none"> • дифференциация заработной платы по гендерному признаку; • доля женщин занимающих должности, относящиеся к первой и второй группам международной классификации (МСКЗ-88); • доля женщин, занимаемых женщинами в законодательных органах субъектов РФ; • уровень занятости инвалидов; • распределение мигрантов по отраслям и профессиям; • дискриминация по принадлежности к сельским жителям;
Безопасные условия труда	<ul style="list-style-type: none"> • численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом (человек, на 1000 работающих); • численность пострадавших по несчастным случаям; • численность пострадавших по профессиональным заболеваниям; • количество инспекторов в расчете на 100 тыс. занятых; • доля женщин занятых во вредных условиях труда по видам воздействующих производственных факторов и видам экономической деятельности; • показатель расширения возможностей женщин;
Социальная защита	<ul style="list-style-type: none"> • государственные расходы на социальную защиту (в % от ВРП) – сумма расходов на социальные цели из федерального и регионального бюджетов, внебюджетных фондов; • государственная адресная социальная помощь (в % от ВВП); • минимальные социальные стандарты в регионе; • доля нулевых лицевых счетов в пенсионном фонде (нет данных в открытом доступе); • доля бедных, получающих адресную социальную помощь (есть некоторые проблемы в оценке);
Социальный диалог	<ul style="list-style-type: none"> • уровень профсоюзного членства; • уровень охвата коллективными договорами; • забастовки и локауты/ количество неотработанных дней;
Социально-экономический контекст	<ul style="list-style-type: none"> • уровень и динамика валового регионального продукта (ВРП) на душу населения; • инфляция (индекс потребительских цен); • неравенство в доходах; • структура занятости в разрезе экономических секторов (сельское хозяйство, промышленность, услуги); • доля оплаты труда в ВРП; • уровень и динамика производительности труда (ВРП на одного занятого); • образованность взрослого населения и др.; • индекс развития человеческого потенциала, как интегрированный показатель уровня жизни, здоровья и образования человеческих ресурсов.

* * *

1. Бажанова А. Когда на счету ноль. // Вечерний Челябинск № 133 (10768) от 23.07.2007.
2. Вишневецкая Н.Т., Капелюшников Р.И. Информент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация. Препринт WP3/2007/02. - М.: ГУ ВШЭ, 2007. С. 20.
3. Дети в России. 2009: Стат. сб./ЮНИСЕФ. – Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2009.
4. Доклад о развитии человека 2009. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие. М.: Весь мир, 2009. С.210-212.
5. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М.: ГУ-ВШЭ, 2007. СС.254-255.
6. Материалы обследования населения по проблемам занятости за 2004-2009 гг. Росстат.
7. Сократить дефицит достойного труда. Глобальный вызов: Доклад Генерального директора МБТ. Женева, 2001. С. 7.
8. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2009: Стат.сб./Росстат – М., 2009.
9. Труд и занятость в России. 2009: Стат. сб./Росстат – М., 2009.
10. Финансы России. 2008: стат.сб./Росстат – М., 2008.
11. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. Учебное пособие под общей редакцией проф. В.П. Колесова, 2-е издание, дополненное и переработанное. – М.: Права человека, 2008. С.381
12. Черняева Д.В.. Государственная политика в сфере охраны труда в развитых странах запада. //Труд за рубежом. №3 (38). Москва, 2009. С. 61
13. Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Ritter J.A. Measuring decent work with statistical indicators // International Labour Review. 2003. Vol. 142. № 2. P. 147-178.
14. Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work. Measurement of decent work. ILO, Geneva, 8–10 September 2008.

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ В СВЕТЕ КОНЦЕПЦИИ ДОЛГОСРОЧНОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ ДО 2020 ГОДА

Игнатенко М.Н.

В статье дан анализ качества трудовой жизни с позиции стратегических целей развития России. Особое внимание обращается на недостаточное внимание государства к проблемам качества трудовой жизни, без чего представляется невозможным перевод экономики на инновационный путь развития

Ключевые слова: качество трудовой жизни, общественная производительность труда, инновационная экономика, занятость, безработица,

В основе Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [1] лежит системный перевод отечественной экономики в режим инновационного развития. Главным инструментом кардинального преобразования экономики при этом названо опережающее развитие человеческого потенциала.

В Концепции отмечается, что, с одной стороны, это предполагает создание благоприятных условий для развития способностей каждого человека, улучшение условий жизни российских граждан и качества социальной среды, с другой – повышение конкурентоспособности человеческого капитала и обеспечивающих его социальных секторов экономики. Будут достигнуты следующие результаты:

преодоление негативных демографических тенденций, стабилизация численности населения и создание условий для ее роста, повышение качества жизни населения;

формирование условий для устойчивого повышения заработной платы, соответствующего темпам роста производительности труда и качеству рабочей силы, создание эффективных механизмов регулирования рынка труда, обеспечивающих сочетание конкуренции на рынке труда с партнерскими отношениями работников, работодателей и государства;

повышение зависимости размера трудовых пенсий от заработной платы, повышение размера пенсий с учетом развития добровольных накопительных пенсионных сбережений до уровня, обеспечивающего достойную жизнь пенсионеров;

обеспечение возможности получения качественного образования и медицинской помощи, доступа к национальным и мировым культурным ценностям, безопасности и правопорядка, благоприятных условий для реализации экономической и социальной инициативы;

переход от системы массового образования, характерной для индустриальной экономики, к необходимому для создания инновационной социально ориентированной экономики непрерывному индивидуализированному образованию для всех, развитие образования, неразрывно связанного с мировой фундаментальной наукой, ориентированного на формирование творческой социально ответственной личности;

обеспечение населения доступным и качественным жильем, создание комфортной городской среды для человека и эффективного жилищно-коммунального хозяйства, формирование гибкой системы расселения населения, учитывающей многообразие региональных и национальных укладов жизни;

создание эффективной адресной системы поддержки лиц, относящихся к категории бедных, и предоставления социальных услуг для пожилых людей, инвалидов и детей;

создание экономических условий сохранения и умножения культурных и духовных ценностей российского народа;

обеспечение качества и доступности услуг в сфере туризма, физической культуры и спорта;

улучшение качества окружающей среды и экологических условий жизни человека;

снижение уровня преступности;

обеспечение высокой профессиональной и территориальной мобильности трудовых ресурсов, формирование профессиональной культуры, ценностных ориентиров в сфере труда и предпринимательской деятельности.

Перечисленные цели охватывают всю систему формирования человеческого капитала, не выделяя процессы, протекающие в подсистеме социально-трудовых отношений, однако очевидно, что опережающее развитие человеческого капитала возможно только при условии акцента на рост качества трудовой жизни. В концепции часто встречается понятие качества: качество профессиональных кадров, качество здравоохранения и образования, качество социальной среды, качество жизни. Однако качество трудовой жизни как самостоятельная социально-экономическая подсистема, характеризующая социально-трудовые отношения, не выделяется.

Наиболее серьезными проблемами качества трудовой жизни в России являются занятость и производительность труда. В Концепции имеется целый раздел, посвященный развитию рынка труда, и отмечается необходимость повышения производительности труда в секторах, определяющих национальную конкурентоспособность, в 3-5 раз.

В целом в Концепции предусматривается рост производительности труда на 140-141 процент в 2012 году по сравнению с 2007 годом. На втором этапе планируется рост производительности труда: 171-178 процентов (в 2020 году по сравнению с 2012). При этом ставка делается на технологическое перевооружение, которое, например, в ракетно-космической промышленности должно повысить производительность труда в 2,5-3,5 раза, в судостроительной – в 4-5 раз.

Рост производительности труда рассматривается и как основа повышения конкурентоспособности сельского хозяйства, где на основе стимулирования к использованию современных технологий, совершенствования организации производства, а также организации труда и управления производительность труда в 2020 году по отношению к уровню 2007 года возрастет в 1,7 раза.

Учитывая прямую взаимосвязь производительности труда с заработной платой, в Концепции предусматривается распространение механизмов социального партнерства, обеспечивающих сбалансированность заработной платы и производительности труда.

Что касается занятости, то в Концепции отмечается наличие в современной экономике России негативных тенденций в развитии человеческого потенциала, которые характеризуются, в том числе, сокращением численности населения и уровня занятости. Однако сама проблема занятости рассматривается не как проблема безработных, не имеющих возможности заработать на содержания себя и своей семьи (социальный аспект), а как проблема непродуктивной занятости, не позволяющей развиваться самой экономике.

Переход к инновационной экономике (реструктуризация и диверсификация отраслей экономики), отмечается в Концепции, приведет к изменению сложившейся структуры занятости населения, будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости. В этих условиях рынок труда позволит стимулировать создание новых эффективных рабочих мест, включая гибкие формы занятости, повысить их оборачиваемость.

Обращает на себя внимание тот факт, что обязательно сопровождающая изменение структуры занятости населения структурная безработица не обозначается вообще, а решение этой проблемы просматривается только между строк в виде повышения конкурентоспособности человеческого потенциала и согласования спроса и предложения на рынке труда. В качестве основных инструментов регулирования рынка труда определяется создание правовых, экономических и институциональных условий без конкретизации: какое место в этом будет занимать социальная политика.

В концепции предусматривается повышение качества предоставления услуг в области содействия занятости населения на основе развития государственной службы занятости населения и частных агентств занятости с целью стимулирования безработных граждан к активному поиску работы. Однако, как известно, высококвалифицированные работники в России крайне редко обращаются в государственные центры занятости и основным источником устройства на хорошее рабочее место у нас являются личные знакомства, которые не смогут решить проблему массовой структурной безработицы.

Основной проблемой занятости в Концепции видится прогнозируемое повышение спроса на качественную отечественную рабочую силу за рубежом.

Процессы глобализации экономики обостряют конкуренцию на рынке квалифицированной рабочей силы. Наблюдаемые в западноевропейских странах негативные демографические тенденции приведут к росту спроса в этих странах на рабочую силу из государств-участников СНГ, в том числе из Российской Федерации.

В этой связи важное значение в рамках развития интеграции российской экономики в мировое хозяйство будет иметь конкуренция на международном рынке труда стран-экономических лидеров. Такая конкуренция будет приводить как к повышению требований (в области заработной платы, социальных льгот и гарантий, безопасных условий труда и т.д.) работников к рабочим местам в Российской Федерации, так и к обострению проблемы сокращения совокупного предложения рабочей силы на рынке труда.

В долгосрочной перспективе эта проблема будет усугубляться сокращением совокупного предложения на рынке труда из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте (за 2007-2020 годы более чем на 10 процентов), что, тем не менее, в условиях адекватного роста производительности труда при переходе к инновационной экономике не должно стать ограничивающим фактором ее развития. Дополнительным источником компенсации сокращения предложения на рынке труда (на 6,7 процента в год в 2011-2015 годах и на 7,5 процента в 2016-2020 годах) будет повышение трудовой мобильности населения, а также привлечение иностранной рабочей силы в соответствии с потребностями экономики.

Необходимо отметить, что при отсутствии должного внимания к проблеме качества трудовой жизни как единой подсистеме в рамках общей социально-экономической системы, в Концепции предусматривается создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры, в том числе:

разработка и реализация мер по улучшению условий и охраны труда, снижению риска смертности и травматизма на производстве, профессиональных заболеваний, совершенствование управления профессиональными рисками с участием сторон социального партнерства;

развитие системы оценки условий труда с точки зрения выявления вредных или опасных производственных факторов, влияющих на здоровье человека;

разработка и реализация мер, направленных на снижение количества рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, а также на создание эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда;

переход от выплаты компенсаций за работу с вредными (опасными), тяжелыми и иными особыми условиями труда, основанной на статусном (списочном) подходе, к выплате компенсаций за фактические условия труда по результатам аттестации рабочих мест.

Правда, такой важный вопрос, как удовлетворенность работников трудом, опять остается без внимания.

В целом при очевидной инновационности Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года обращает на себя внимание тот факт, что она выполнена в лучших традициях западной нормативной экономики: описывает будущее состояние социально-экономической системы без анализа путей достижения этого состояния.

Известный российский экономист С.Глазьев обозначил три методологических просчета Концепции¹:

1. По всем трем сценариям предполагается повышение эффективности экономики. При этом по инновационному сценарию энергоемкость и электроемкость ВВП сокращаются соответственно на 39% и на 27%, а производительность труда возрастает на 138%, что существенно ниже ориентира, поставленного президентом. Наибольшее отличие инновационного сценария от инерционного и энерго-сырьевого заключается в опережающем росте инвестиций. При этом показатели повышения эффективности экономики, как и прироста валового продукта, существенно отстают от прироста инвестиций. Из этого следует, что разработчики Концепции ориентируются, главным образом, на экстенсивное наращивание основного капитала, которое служит основой роста производства. В результате темпы экономического роста по инновационному сценарию лишь немного отличаются от энерго-сырьевого (рис.1) — разработчиками Концепции явно недооцениваются возможности инновационного развития, связанные с освоением прорывных технологий.

2. Концепция содержит гипотезу об опережающем росте импорта и снижении сальдо торгового баланса до отрицательных значений с середины прогнозного периода по всем трем сценариям. При этом, по инновационному сценарию импорт увеличится почти вдвое, а экспорт вырастет всего лишь на 60%. Предполагается, что дефицит торгового баланса будет покрываться за счет иностранных инвестиций, чистый приток которых, по мнению разработчиков концепции, возрастет с 50 млрд. долл. в 2010 году до 180 млрд. долл. в 2020 году благодаря улучшению инвестиционного климата. В этой гипотезе также прослеживается определенная инерционная составляющая, исходящая из продолжения сложившейся тенденции опережающего роста импорта вследствие повышения реального обменного курса рубля.

¹ <http://www.apn.ru/publications/article19384.htm>



1 вариант – инерционный; 2 вариант – энерго-сырьевой; 3 вариант – инновационный.

Рис. 1. Динамика ВВП при различных сценариях долгосрочного социально-экономического развития России

При всей правдоподобности этой гипотезы она не учитывает возможности повышения конкурентоспособности российской экономики вследствие перехода на инновационный путь развития. Закладываемый в Концепции прогноз семикратного повышения экспорта машиностроения лишь частично отражает эти возможности. Не меньшие возможности заключаются в опережающем росте объема услуг инновационного сектора, расширении международных кооперационных связей в наукоемкой промышленности, а также в импортозамещении как потребительских, так и инвестиционных товаров, доля импорта которых сегодня составляет более половины внутреннего потребления.

3. В Концепции присутствует традиционный для сложившейся практики макроэкономического прогнозирования метод переноса эффекта инновационного развития на вторую половину прогнозного периода. Это откладывание положительного эффекта опережающего роста инвестиционных и инновационных расходов может найти, конечно, теоретическое обоснование в наличии временных лагов между внедрением новой техники и получением экономического эффекта. Но, во-первых, за последние два года государство уже существенно увеличило расходы на эти цели и вправе рассчитывать на отдачу. И, во-вторых, если, согласно Концепции, внутренние затраты на исследования и разработки должны подняться до 3,5 - 4% ВВП (2006 год — 1 % ВВП), то уже за счет этого прирост ВВП должен составить более 2%. А если мы предположим, что расходы на НИОКР — это не пустые затраты человеческого труда, что они дадут эффект в виде роста объемов и эффективности производства, то прирост ВВП должен составить хотя бы 3%. Ограничение годового прироста ВВП за счет инновационного сектора до 0,4% в первую трехлетку прогнозного периода и до 1,9% в последующую пятилетку означает, что разработчики Концепции откладывают выход на параметры инновационного развития на конец прогнозного периода. Между тем повышать расходы на НИОКР до уровня развитых стран нужно именно сейчас — пока еще сохраняется возможность реанимации значительной части научно-технического потенциала страны. Через пять лет будет поздно — старение и сокращение численности ученых, износ основных фондов давно превысили критический уровень. Откладывание массивного наращивания расходов на НИОКР приведет к необратимой утрате значительной части сохраняющихся еще заделов по разработке новых технологий вместе с деградацией владеющих ими организаций.

Очевидно, что подобные методологические просчеты Концепции не позволяют оценить изменение качества трудовой жизни России вследствие предполагаемых изменений. Отсутствие четкого описания и обоснования планируемых мероприятий по достижению обозначенных в Концепции целей не способствует росту трудовой мотивации работников, являющейся основой роста производительности труда. Как показал опрос в Интернете, подавляющее большинство российского населения, пользующегося мировой информационной сетью, не доверяет планируемой модернизации экономики (рис. 2).

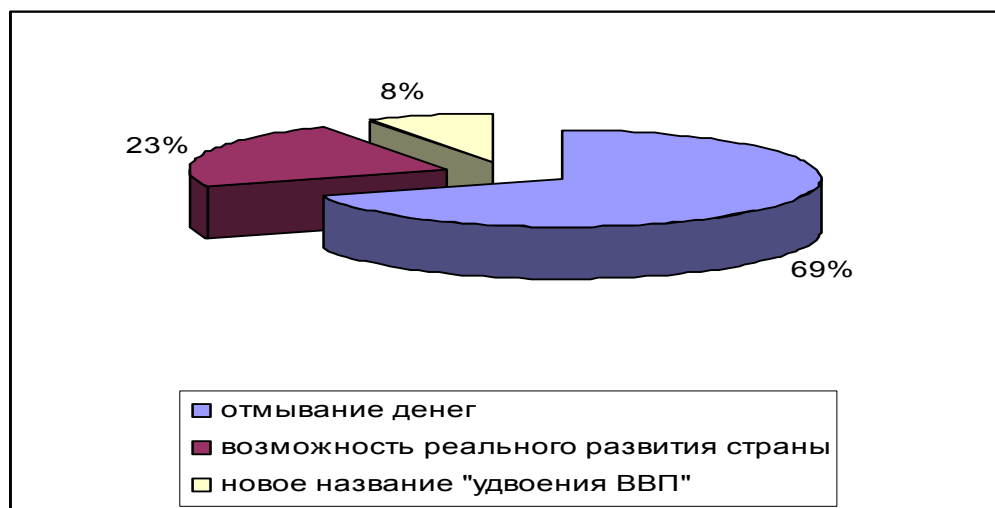


Рис. 2. Отношение граждан России – пользователей Интернета к модернизации экономики России

Одним из достижений проведенной в Российской Федерации административной реформы явилось изменение критериев оценки деятельности государственных и муниципальных органов власти [2, 3], среди которых имеются и показатели, отражающие качество трудовой жизни: реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников в сравнении с предыдущим годом, уровень безработицы (по методологии Международной организации труда) в среднем за год, средняя продолжительность временной нетрудоспособности в связи с заболеванием в расчете на одного работающего, доля среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) малых предприятий в среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) всех предприятий и организаций, доля выпускников государственных (муниципальных) учреждений начального и среднего профессионального образования, трудоустроившихся по полученной профессии в первый год, в общей численности выпускников таких учреждений и другие. Очень важным, с точки зрения качества жизни, является, такой показатель, как удовлетворенность деятельностью исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления городского округа (муниципального района).

По результатам мониторинга качества жизни населения, проведенного Центром социально-консервативной политики в Центральном федеральном округе РФ «Центр» [4] оказалось, например, что качество жизни даже в Центральном федеральном округе Российской Федерации, одном из наиболее благоприятных регионов нашей страны, оставляет желать лучшего.

Исследование проводилось с использованием следующих методов:

- экспертный опрос представителей различных групп элит: руководителей и представителей власти местного самоуправления, науки, СМИ, ведущих предприятий, учреждений и организаций регионов ЦФО;
- фокус-группы в основных социально-профессиональных группах населения;

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

• анализ официальных статистических материалов Федеральной службы Государственной статистики.

Под качеством жизни в исследовании понимался комплексный показатель, выражающий соответствие условий жизни населения потребностям и возможностям, умноженным на силу духовных установок.

Он определялся как отношение, где в числителе – уровень жизни, а в знаменателе – потребности и возможности. Числитель показывает, чем общество располагает, а знаменатель говорит, о чем оно мечтает и что может.

Оптимальное, по мнению исследователей, количество контролируемых показателей: 10-15.

Среди показателей использовались, в том числе, наиболее доступные из ежеквартальных данных государственной статистики:

1. здоровье (измеряемое через смертность),
2. воспроизводство рода (измеряемое через рождаемость),
3. социальный оптимизм (измеряемый через браки),
4. крепость семейных отношений (измеряемая через разводы),
5. общее духовное состояние (измеряемое через преступность).

Каждый из пяти параметров в исследовании имел диапазон нормы, что позволило переводить их специфические значения в универсальные баллы, от 0 до 100. Расчетная средняя арифметическая величина всех пяти параметров обозначается как нормированный индекс качества жизни (НИКЖ). НИКЖ может принимать значение меньше нуля и больше ста, если получаемая величина выходит за пределы нормального диапазона (таблица 1).

Таблица 1

Составные части оценки качества жизни

Параметры	Диапазон вариаций
Общая смертность (на 1000)	6 – 15
Суммарная рождаемость (на 10) (количество детей, приходящихся на десять женщин детородного возраста)	15 – 35
Общая рождаемость (на 1000)	10 – 30
Браки (на 1000)	6 – 11
Разводы (на 1000)	1 – 5
Общая преступность (на 1000)	4 – 20

Нормированное качество жизни населения в федеральных округах Российской Федерации в 2007 – 2008 годах приведено в таблице 2, по регионам в ЦФО – в таблице 3.

Таблица 2

Нормированное качество жизни населения в федеральных округах Российской Федерации в 2007 – 2008 ¹

ФО и Москва	2007 г. (баллы из 100)	2008 г. (баллы из 100)	2008/2007 гг. (увеличение, раз)
ЦФО	5,1	5,3	1,05
Москва	15,5	17,6	1,14
СЗФО	2,5	3,9	1,56
ЮФО	32,9	33,4	1,01
ПФО	6,2	8,4	1,35
УФО	8,5	11,7	1,37
СФО	7,1	9,2	1,29
ДФО	1,7	4,2	2,53

¹ Исследование проведено Центром социально-консервативной политики в Центральном федеральном округе РФ «Центр»

Таблица 3

Нормированное качество жизни населения в Центральном федеральном округе Российской Федерации в 2007 – 2008 гг. ¹

Область	2007	2008
Тамбовская	4,9	6,3
Тульская	8,1	7,2
Белгородская	26,9	23,3
Рязанская	11,9	12,2
Брянская	4,9	2,2
Липецкая	11,9	10,9
Калужская	3	5,5
Курская	2,4	1,9
Орловская	3	4,3
Московская	7,9	7,3
Воронежская	6,8	6
Костромская	9,1	12,5
Владимирская	-0,1	2,7
Смоленская	-5,6	-6,6
Тверская	-7,6	-8,2
г. Москва	15,5	17,6
Ивановская	-0,4	1
Ярославская	-2	2,1

При этом по экспертным оценкам деятельность органов власти и местного самоуправления не превышает 7 баллов из 10 (таблица 4).

Таблица 4

Оценка эффективности деятельности органов государственной власти и управления регионов ЦФО в условиях преодоления кризиса по критерию качества жизни населения (экспертные оценки январь-март 2009) ²

Оценка деятельности органов власти и местного самоуправления	Белгородская	Брянская	Владимирская	Воронежская	Ивановская	Калужская	Костромская	Курская	Липецкая
Губернатора области	5	6	5	6,7	6,8	4,7	5	3,9	5,7
Законодательного собрания (областной думы)	4	4	6	5,9	5,8	4	4,7	4,1	4,5
Органов местного самоуправления	5	4	5	5,3	4,6	3,6	4,3	4,6	4,8

¹ Исследование проведено Центром социально-консервативной политики в Центральном федеральном округе РФ «Центр»

² Исследование проведено Центром социально-консервативной политики в Центральном федеральном округе РФ «Центр»

Продолжение таблицы 4

Оценка деятельности органов власти и местного самоуправления	Московская	Москва	Орловская	Рязанская	Смоленская	Тамбовская	Тверская	Тульская	Ярославская
Губернатора области	5	5	4	6,2	3,2	6,2	4,8	5,9	4,6
Законодательного собрания (областной думы)	5	4	5	5	4	4,8	4,8	4,9	3,6
Органов местного самоуправления	4	3	3	4	4	3,3	3,4	4,2	3,3

10 - очень эффективно; 5 – средне; 1 - крайне неэффективно

Приведенные цифры отражают состояние качества жизни населения России, которое, с позиции одних ученых, является составной частью качества трудовой жизни, с позиции других, включает в себя качество трудовой жизни в виде самостоятельной составляющей.

Однако система показателей, по которой сейчас должны отчитываться органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, к сожалению, не может дать ответа на вопрос, каким образом ее можно изменить в желаемом направлении. На практике приходится действовать методом проб и ошибок, зачастую оказывая прямое воздействие на выбранный показатель, что может пагубно отразиться на социально-экономической системе в целом. Так, например, можно бороться с безработицей, создавая фиктивные рабочие места, но это может повлечь за собой снижение эффективности производства.

В целом для выработки эффективных управленческих решений по переводу экономики России на инновационный путь развития необходимо сделать акцент на качестве трудовой жизни и научно обосновать не только желаемые конечные результаты, но и траекторию их достижения.

* * *

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р (в редакции распоряжения РФ от 08.08.2009 № 1121-р).

2. Указ Президента РФ об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации от 27.06.2007 № 825 (в ред. Указа Президента РФ от 28.04.2008 № 606).

3. Указ Президента РФ об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов от 28.04.2008 № 607.

4. Эффективность управления и качество жизни в регионах Центрального Федерального округа РФ в условиях преодоления последствий кризиса: отчет по результатам комплексного исследования. – М.: ЦСКП в ЦФО, 2009.

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ АНТИКРИЗИСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ
В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Шевчик Н.А.

Представлены основные положения, формы и результаты действия региональной Программы по содействию занятости населения и снижению напряженности на рынке труда, реализация которой сыграла важную роль в процессе достижения положительной динамики основных показателей состояния рынка труда. Эффективность программы позволил оценить еженедельный мониторинг ситуации на рынке труда Тюменской области в разрезе территорий, отраслей, предприятий, включая показатели фактического высвобождения работников, уведомлений о возможном высвобождении, перевода на неполный рабочий день, направления в отпуск без сохранения заработной платы и т.д., действующий с октября 2008 года.

Ключевые слова: антикризисные меры Правительства Тюменской области, рынок труда, служба занятости.

В 2009 году ситуация на рынке труда Тюменской области складывалась под влиянием социально-экономических процессов, в которые внесли определенные коррективы последствия мирового финансового кризиса.

Для принятия опережающих мер по обеспечению занятости высвобождаемых работников в ноябре-декабре 2008 года был осуществлен **мониторинг экономического состояния** около 1200 крупных и средних предприятий, численность работников на которых составляет более 30% от общей среднесписочной численности работников в области. Полученные результаты в целом позволили оценить ситуацию на рынке труда с учетом экстраполяции на всю численность работающего населения.

В первые месяцы 2009 года в области отмечалось увеличение численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения Тюменской области. Однако меры, предпринятые Правительством Тюменской области еще в конце 2008 года, позволили снизить напряженность, создавшуюся на региональном рынке труда под влиянием последствий мирового финансово-экономического кризиса.

Вопрос содействия занятости населения и снижения напряженности на рынке труда был взят на постоянный контроль Правительства и Губернатора Тюменской области. В целях минимизации социальных последствий кризисных явлений Правительством Тюменской области в ноябре-декабре 2008 года принят ряд распоряжений организационного характера, позволяющих оперативно реагировать на возможные изменения на рынке труда.

Так, в ноябре 2008 года распоряжением Правительства области была создана **Областная межведомственная комиссия по предотвращению кризисной ситуации на рынке труда**, утвержден план мероприятий по стабилизации ситуации на рынке труда в Тюменской области. Также в ноябре 2008 года была создана Комиссия по мониторингу ситуации в финансовом секторе и отдельных отраслях экономики и выработке оперативных мер, направленных на ее оздоровление (Антикризисный штаб), куда вошли руководители областных и федеральных структур власти. В муниципальных образованиях области действуют территориальные антикризисные штабы. В практике постоянной работы проведение выездных заседаний антикризисного штаба с рассмотрением вопросов занятости на местах. Проводятся встречи с руководителями организаций, обсуждаются вопросы о перспективах деятельности, режиме работы, своевре-

менности выплаты заработной платы, возможности организации временных работ для предотвращения высвобождения работников.

В данное направление работы были вовлечены все исполнительные органы власти и муниципальные образования. На всех уровнях активизировалось взаимодействие с профсоюзами, объединениями работодателей, с ними заключены соглашения, предусматривающие координацию антикризисных мер.

Областная и территориальные межведомственные комиссии по организации работы по выходу малоимущих семей и одиноко проживающих граждан на самообеспечение, действующие с 2006 года, преобразованы в **межведомственные комиссии по выходу граждан на самообеспечение и содействию их занятости** с возложением дополнительных функций в области содействия занятости населения. Разработан пошаговый механизм деятельности территориальных межведомственных комиссий в части трудоустройства, профессионального обучения (переобучения), развития самозанятости граждан, обращающихся в центры занятости населения в поисках работы.

С октября 2008 года организован **еженедельный мониторинг** ситуации на рынке труда Тюменской области в разрезе территорий, отраслей, предприятий, включая показатели фактического высвобождения работников, уведомлений о возможном высвобождении, перевода на неполный рабочий день, направления в отпуск без сохранения заработной платы, полноты и своевременности выплаты заработной платы, динамики вакансий рабочих мест.

Одновременно с помощью телефонов «горячих» линий, общественных приемных было налажено получение информации от населения, в том числе о фактах неправомерных действий со стороны работодателей. В муниципальных образованиях организована работа мобильных комплексных бригад по вопросам обеспечения занятости населения, оказания экстренной социальной помощи.

В условиях увеличения численности граждан, обращающихся в службу занятости за содействием в трудоустройстве (на 22% по сравнению с 2008 годом), был принят ряд организационных мер, направленных на сокращение сроков ожидания в очереди, повышения информированности населения об услугах службы занятости, повышения удовлетворенности получателей государственных услуг качеством их оказания.

В этих целях в деятельность центров занятости населения в 2009 году внедрена технология предоставления услуг гражданам **по принципу «одного окна»**.

Данная технология обеспечивает возможность одновременного получения гражданином нескольких государственных услуг при однократном обращении и направлена на предоставление гражданину уже на первичном приеме максимально полной и качественной информации каждым работником центра занятости по всем вопросам, связанным с получением услуг в службе занятости. Существенно упрощает процедуру получения государственных услуг и то, что при неоднократном посещении гражданином центра занятости предусмотрена возможность обращения за услугой к любому специалисту, осуществляющему первичный прием граждан, независимо от того, у какого специалиста гражданин ранее был на приеме.

Работа центров занятости сориентирована на оперативную поддержку в решении вопросов обратившихся граждан. Каждому человеку, пришедшему за помощью, с учетом его жизненной ситуации предлагается вариант трудоустройства или иной формы занятости, в том числе временной. При этом центр занятости продолжает отслеживать развитие ситуации у каждого получателя услуги, предлагая гражданам более приемлемые варианты занятости по мере их появления.

Предоставление услуг по принципу «одного окна» предусмотрено и для работодателей как при обращении за услугой по подбору необходимых работников, так и по информированию и консультированию по всем вопросам участия в мероприятиях, проводимых службой занятости.

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Реализация данного принципа обеспечивается путем организации нескольких рабочих мест в зале обслуживания (информационном зале) для сотрудников центра занятости населения, ведущих первичный прием населения, оборудованных в соответствии с требованиями административных регламентов. В целях непрерывного оказания услуг гражданам обеспечена взаимозаменяемость сотрудников, время для отдыха и питания работников установлено по скользящему графику.

Для обеспечения деятельности центров занятости населения по принципу «одного окна» за счет средств областного бюджета организовано материально-техническое оснащение центров занятости населения, выделены дополнительные штатные единицы, созданы рабочие места, отвечающие требованиям комфортного обслуживания клиентов. Осуществлена модернизация помещений, обеспечивающая создание единых общественных мест приема, оборудованных необходимыми, комфортными для посетителей, местами ожидания.

Внедрение технологии «одного окна» в деятельность центров занятости населения позволило повысить уровень трудоустройства граждан в первые 10 дней. Также данная технология позволила стабилизировать работу центров занятости населения в условиях увеличения потока граждан, обращающихся в службу занятости населения, обеспечить предоставление услуг в максимально короткие сроки, оптимальное взаимодействие граждан с работниками центра занятости, интегрировать работу центров занятости населения по первичному приему граждан в единую систему.

Многое было сделано и в части создания посетителям условий для самостоятельного поиска подходящих вариантов трудоустройства. В центрах занятости населения Тюменской области были созданы **«открытые зоны»**, оснащенные информационными киосками и автоматизированными рабочими местами для выхода на портал Роструда «Работа в России», портал органов государственной власти Тюменской области и на сайт «Занятость населения Тюменской области». Каждый посетитель центра занятости может самостоятельно получить всю интересующую его информацию, в том числе просмотреть вакансии и обратиться к работодателю, без непосредственного обращения к сотрудникам центра занятости населения.

Развитие информационных систем, каналов связи и телекоммуникаций, готовность общества к получению услуг через инфо-коммуникационные каналы позволяет продолжить развитие системы оказания государственных услуг в сфере занятости населения в электронном виде. В 2010 году на базе Тюменской области реализуется **пилотный проект** Федеральной службы по труду и занятости населения по переходу на **оказание государственных услуг в сфере занятости в электронном виде**.

Наряду с работой над совершенствованием технологии оказания услуг шел процесс разработки мероприятий **региональной Программы по содействию занятости населения и снижению напряженности на рынке труда**, реализация которой сыграла важную роль в процессе достижения положительной динамики основных показателей состояния рынка труда.

Программа была разработана в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2008 г. № 1089 «О предоставлении субсидий из федерального бюджета субъектам Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации». С учетом данных, полученных в результате мониторинга рынка труда в ноябре-декабре 2008 года, мероприятия Программы предусматривали обеспечение занятости населения, сохранение и создание рабочих мест для более чем 20 тыс. человек.

На первом этапе реализации Программы была проделана большая работа по созданию региональной нормативно-правовой базы, регламентирующей порядок и условия предоставления субсидий на программные мероприятия: создание и сохранение рабочих мест, организацию опережающего профессионального обучения работников,

стажировки выпускников учреждений профессионального образования в целях приобретения опыта работы и содействие развитию различных форм малого предпринимательства и самозанятости.

Одним из основных мероприятий стало **временное трудоустройство работников**, находящихся под риском увольнения.

Потребность создания временных рабочих мест на ряде предприятий возникла в связи со снижением объемов производства. С работодателями, заявившими в органы службы занятости населения сведения о предполагаемом высвобождении работников, центрами занятости и органами местного самоуправления проводилась работа по организации общественных и созданию временных рабочих мест.

Перечень общественных работ на 2009 год был увеличен на 40 видов с учетом территориальных особенностей муниципальных образований, социальной и экономической значимости видов работ. Совместными силами было организовано информирование работодателей о возможности получения субсидий для принятия мер по сохранению трудовых коллективов.

В отношении ряда предприятий были разработаны и реализованы **индивидуальные планы работы** по снижению напряженности на рынке труда в связи с высвобождением работников или сокращением производства.

Организация временной занятости работников предприятий, перешедших под влиянием экономической ситуации в режим неполного рабочего времени, позволила сохранить кадровый потенциал этих предприятий.

Еще одной формой организации занятости работников, находящихся под риском увольнения и сохранения кадрового потенциала работников стало **опережающее профессиональное обучение**.

В организации опережающего профессионального обучения принимали участие организации – юридические лица (за исключением государственных и муниципальных учреждений), дополнительно за счет средств областного бюджета был расширен круг работодателей – участников программы. Отправлять на обучение работников, находящихся под риском увольнения, смогли и индивидуальные предприниматели, так как в условиях региона данный вид поддержки был наиболее востребован именно среди категории малого и среднего бизнеса.

Опережающее профессиональное обучение осуществлялось за счет средств федерального и областного бюджета на условиях софинансирования. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации оплата образовательных услуг по опережающему профессиональному обучению работников, находящихся под риском увольнения, осуществлялась из средств федерального бюджета. Дополнительно, за счет средств областного бюджета работникам в период прохождения опережающего профессионального обучения возмещались расходы на проезд и проживание в связи с направлением на обучение в другую местность, выплачивалась материальная поддержка в размере минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента.

Обучение граждан ориентировано на получение новых профессий. Проводится работа по лицензированию дополнительного перечня курсовой подготовки по профессиям, востребованным на рынке труда. В результате все работники, прошедшие опережающее обучение, сохранили занятость на своих предприятиях.

Работа по **обеспечению занятости молодежи** Тюменской области также велась в условиях тесного межведомственного взаимодействия, благодаря которому удалось достичь значительных результатов.

В целях объединения и координации совместных действий был создан региональный штаб по содействию в трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования. Начата работа по формированию электронного банка выпускников.

В каждом образовательном учреждении созданы центры по содействию занятости выпускников. Для повышения конкурентоспособности на рынке труда выпускников

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

учебных заведений всех уровней был введен курс лекций «Основы предпринимательской деятельности». С 2010 года данный курс является обязательным факультативным предметом.

Кроме того, для повышения эффективности работы по обеспечению занятости молодежи в рамках проведения областной акции «Служба занятости населения – молодежи» в июне 2009 года открыт специализированный консультационный пункт по работе с молодежью Центра занятости населения города Тюмени и Тюменского района. В данном подразделении Центра занятости для молодежи организовано оказание всего спектра государственных услуг в сфере занятости, в том числе содействие в трудоустройстве, как на постоянной основе, так и на условиях временной занятости, организация стажировки, содействие в организации самозанятости.

В 2010 году работа по организации стажировки продолжается. Формируются списки выпускников, имеющих риск быть нетрудоустроенными по окончании учебного заведения, организуется индивидуальная работа с каждым выпускником и работодателями. Одновременно формируется база данных работодателей, готовых принять на стажировку выпускников учреждений профессионального образования, и, соответственно, банк вакансий.

Организован еженедельный мониторинг занятости и трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, что позволяет определить потребность городов и районов области в рабочих местах для стажировки и численность выпускников, нуждающихся в трудоустройстве, своевременно принимать меры по подбору рабочих мест.

Отличительной чертой работы в данном направлении в 2010 году стало то, что за счет средств областного бюджета в стажировке могут принимать участие не только выпускники текущего года, но и граждане, обратившиеся в органы службы занятости населения в качестве ищущих работу (выпускники прошлых лет, не имеющие опыта работы по специальности, демобилизованные военнослужащие срочной службы, молодые мамы после декретного отпуска, и т.д.).

В сложных экономических условиях 2009 года под особым вниманием службы занятости оказалась такая категория граждан, как **лица с ограниченными физическими возможностями**.

Процесс реабилитации инвалидов многогранен и многоаспектен, поэтому его эффективность достигается за счет слаженного, системного межведомственного взаимодействия. Данное взаимодействие обеспечивается в рамках межведомственных Соглашений, заключенных между органами занятости населения, органами социальной защиты населения, общественными организациями инвалидов, федеральным государственным учреждением «Главное бюро медико-социальной экспертизы».

В целях расширения возможности трудоустройства инвалидов в ноябре 2009 года на территории г. Тюмени и Тюменского района стартовала акция «Труд инвалидов – порядок в архивах». В рамках акции работодателям предлагается создание рабочих мест для инвалидов на условиях временной занятости, с предоставлением средств из федерального и областного бюджетов в виде субсидий на возмещение затрат на заработную плату инвалида. Временные рабочие места создаются в архивах и на делопроизводстве – видах работ, где требуются минимальные затраты работодателя на организацию рабочего места.

В 2010 году в рамках реализации Программы по содействию занятости населения и снижению напряженности на рынке труда запланировано создание рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов. За счет средств федерального бюджета работодатель может приобрести, осуществить монтаж и установку специального оборудования для оснащения или дооснащения специального рабочего места инвалида. За счет средств областного бюджета дополнительно предусмотрена компенсация работодателю затрат на приобретение, монтаж и установку оборудования для оснащения рабочего места инвалида, в том числе и в специально созданных условиях, затрат на опла-

ту труда (с учетом районных коэффициентов и страховых взносов в государственные внебюджетные фонды инвалидов), затрат на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении инвалида и затрат на выплаты за кураторство.

В рамках программных мероприятий по содействию развитию различных форм малого предпринимательства и самозанятости безработным гражданам с 2009 года предоставляется дополнительная мера социальной поддержки в форме единовременной выплаты на организацию гражданином собственного дела в отраслях сельскохозяйственного производства или производства иных товаров (работ, услуг), востребованных в соответствующем муниципальном районе, городском округе.

Подобные мероприятия – **межведомственные мероприятия по выходу малоимущих семей на самообеспечение** – реализуются в Тюменской области еще с 2006 года. Опыт работы в данном направлении позволил успешно организовать работу по реализации мероприятий по самозанятости в рамках региональной Программы по содействию занятости населения.

В течение 2009 года осуществлялась переориентация граждан, высвобожденных по сокращению численности или штата работников, на самозанятость, самообеспечение. Для граждан, получивших выплаты на самозанятость, самообеспечение, были организованы семинары-консультации по основам ведения предпринимательской деятельности.

На муниципальном уровне осуществлялся информационный обмен с подразделениями агропромышленного департамента Тюменской области о получателях помощи на самообеспечение, с целью предоставления им дополнительной поддержки по приобретению скота, обеспечению кормами.

Все получатели единовременной выплаты по выходу на самозанятость зарегистрировались в налоговых органах в качестве индивидуальных предпринимателей и сняты с учета в центре занятости населения.

Основными направлениями малого предпринимательства в 2009 году стали сельскохозяйственное производство (животноводство, растениеводство, птицеводство, пчеловодство), торговая деятельность, предоставление бытовых услуг (парикмахерских, по ремонту, пошиву, вязанию одежды, фотоуслуг), автосервис, другие востребованные в регионе виды деятельности.

Благодаря оперативно принятым мерам, слаженной работе всех уровней власти Тюменской области, а также восприимчивости бизнес-сообщества к предлагаемым антикризисным мероприятиям, к концу 2009 года численность зарегистрированных в органах службы занятости населения безработных граждан снизилась по сравнению с началом года на 19% и составила 5,9 тыс. человек. Результативный выход из безработицы по итогам года составил 67% при 55% в 2008 году. Уровень трудоустройства граждан также превысил значение показателя 2008 года и составил 64,1%.

КРИЗИС И ЗАНЯТОСТЬ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

Нефедова Т.Г.

Рассматриваются особенности занятости и безработицы в сельской местности, основные модели занятости в сельской местности, такие как развитие сельскохозяйственных организаций, развитие фермерских хозяйств, сельскохозяйственная неформальная самозанятость населения, лесозаготовки и деревообработка, сбор и переработка даров леса, дачное реосвоение сельской местности, развитие туризма, социальная поддержка местного населения.

Ключевые слова: безработица в сельской местности, миграционные процессы в сельской местности, неравномерность депопуляции, сокращение наиболее трудоемкого животноводства

Кризисные проблемы агросектора России в 1990-х гг. во многом решались путем уменьшения зарплат или накопления долгов по зарплатам, что позволило избежать сокращения занятости, адекватного сокращению производства. Это долго уводило проблемы занятости в скрытую сферу. Однако неравномерный выход из кризиса с 1999 г. предприятий, их адаптация к рыночным условиям привели к сокращению занятости в 2000-х годах, которая была связана как с модернизацией производства, так и с недееспособностью многих предприятий. Число безработных в сельской местности в 2009 г. почти сравнялась с численностью занятых в сельскохозяйственных организациях, в то время как в 2000 г. оно было в 2,1 раза меньше.

В последние годы в сельской местности регистрировался более высокий уровень безработицы, чем в городах (в 4 квартале 2009 г. зарегистрированная безработица составляла в России в целом 2,1%, в сельской местности – 4,5%). Однако этот показатель не отражает реальные процессы увеличения безработицы, поскольку большинство сельских жителей, особенно в удаленных районах, не регистрируются в службах занятости. Показатель безработицы МОТ ближе к реальности. При среднероссийских показателях в 2009 г. от 5,8 до 7,1% в сельской местности он колебался от 10 до 13%. Однако и он неточен, поскольку более полные обследования ведутся в городах России. К этим цифрам можно добавить неполную занятость (сокращенный рабочий день, неоплачиваемые отпуска и т.п.), которая в целом по России составляла на конец 2009 г. еще более 2%. Но и этот показатель учитывается только по крупным и средним предприятиям, а это только половина занятых. В сельской местности скрытая безработица особенно высока из-за длительных невыплат зарплат. Можно добавить и общественные работы, которые были временными (уборка территории, ремонт и т.п.) и потому не решали проблему кардинально. Если использовать материалы сельскохозяйственной переписи населения, то и в этом случае ответы населения не всегда отражают реальную ситуацию. При сложившейся идеологии наемного труда люди, если не имеют работы по найму, считают, что они не заняты, даже в том случае, если они заняты в своем хозяйстве, особенно со скотом с утра до вечера и даже продают свою продукцию.

Поэтому точно определить уровень безработицы в сельской местности не позволяют никакие показатели, поскольку, с одной стороны, велика доля скрытой безработицы, а с другой – распространена неформальная занятость, как в своем селе в личном хозяйстве, так и временные работы в других местах (отход).

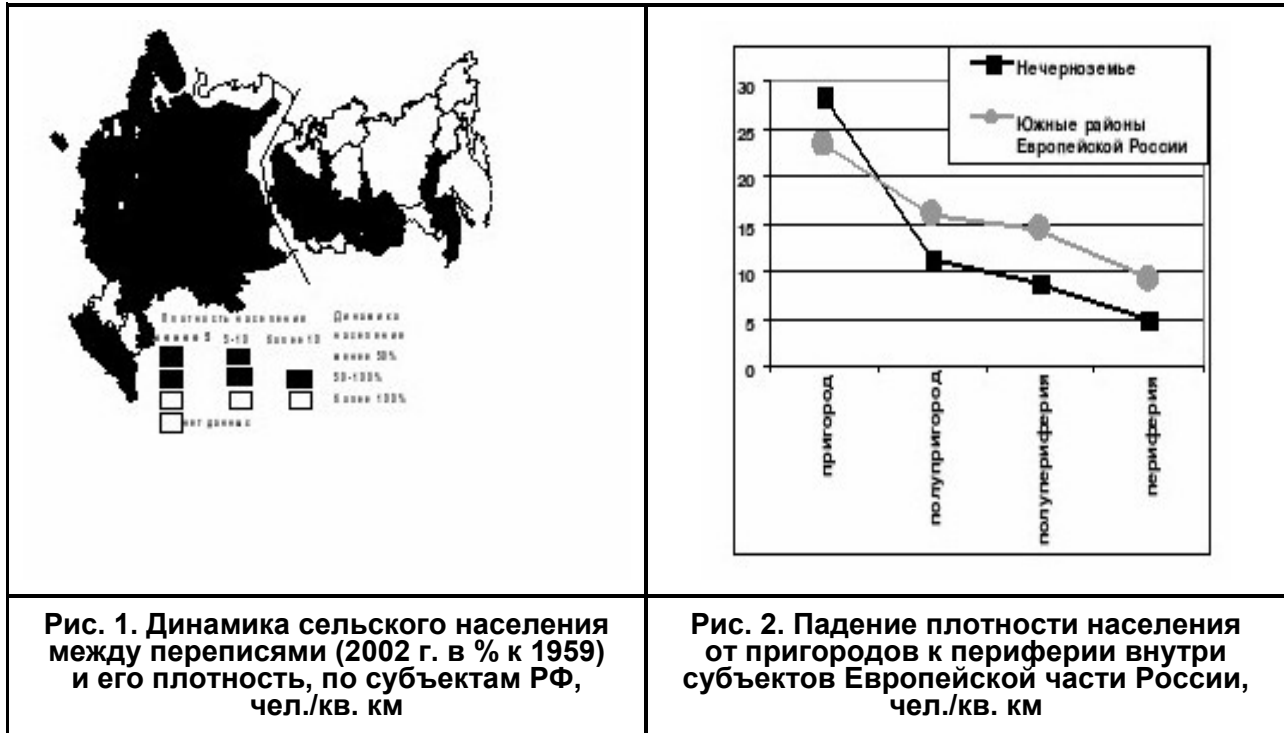
Например, согласно сельскохозяйственной переписи 2006 года в сельхозорганизациях было занято около 2 миллионов человек (сокращение в 4 раза), в фермерских хозяйствах – около 500 тысяч, а в хозяйствах населения – 22 миллиона, более половины всего сельского населения. Это и есть неформальная занятость, колоссальная в условиях России. Для такой урбанизированной страны это, конечно, нонсенс. Но именно эта неформальная занятость позволила сохранить часть поголовья скота. С 1990 г. оно резко уменьшилось в сельскохозяйственных организациях и почти не изменилось в целом в хозяйствах населения. Благодаря этой неформальной занятости, дававшей в 1990-2000 гг. около половины всей сельскохозяйственной продукции, жило не только сельское, но и часть городского населения.

Распространение скрытой безработицы и неформальной занятости в сельской местности связано с тесным симбиозом функционирования сельскохозяйственных предприятий и личных хозяйств населения. Даже если предприятие в кризисе и нет денежной оплаты труда, работники зачастую получают натуральную оплату продовольствием и кормами для животных, в южных районах – плату зерном за аренду предприятием земельных паев населения, что позволяет им держать скот и иметь неофициальный денежный доход от своего личного хозяйства, который во многих зерновых районах достигает 60-80% их суммарного дохода. Дополнительно к этому – ветеринарная, техническая (вспашка огородов, сенокошение), транспортная помощь предприятий населению, что удерживает работников даже на практически недееспособных предприятиях. По существу такие предприятия выполняют не столько экономическую, сколько социальную функцию в деревне.

Динамика создания новых рабочих мест на селе была и остается неблагоприятной. А главное – длительная безработица (открытая или скрытая) приводит к деградации человеческого капитала и социальной среды. Однако *решение проблем безработицы имеет географическое измерение, поскольку связана с возможностями и ограничениями социально-экономического развития разных территорий.* У разных регионов РФ, у пригородов и глубинки траектория развития разные. Коридор развития ограничен имеющимися ресурсами (природными, человеческими, накопленными экономическими, включая инфраструктуру), сложившимися формальными и неформальными отношениями, стереотипами поведения, традициями, психологическими пристрастиями и т.п.

Миграционные процессы в сельской местности оказали огромное влияние на ее развитие. Во второй половине XX века зона наиболее сильной депопуляции (осталось менее 50% населения 1959 г.) и низкой плотности сельского населения (рис.1) стала проблемной территорией для любой деятельности, поскольку там преобладают люди старше трудоспособного возраста, наиболее распространены социальные патологии. Именно для этой зоны мы можем говорить не столько даже о количественном дефиците, сколько о качественном дефиците трудовых ресурсов. Как правило, опыт показывает, что при таком сокращении (50 и более процентов) и малой плотности происходит деградация социальной среды. Удержать молодежь в сельской местности удается только южным районам, национальным республикам и пригородам больших городов.

Неравномерность депопуляции привела к резким контрастам в плотности населения и качестве работников между севером и югом России, а также между пригородами регионов и их периферией. Даже в пределах одного субъекта РФ по мере удаления от его центра плотность населения падает, а в Нечерноземье градиент составляет от 20-25 чел./кв. км в пригородном районе до 2-4 человек на периферии субъектов РФ, то есть достигает 10-12 раз (рис. 2). Кратковременное пополнение сельской местности в начале 1990-х за счет мигрантов из бывших республик СССР, из северных и восточных районов России дало реальную прибавку жителей в южных районах, но при усиливающейся естественной убыли населения не остановило сельскую депопуляцию на остальной территории.



Рассмотрим различные модели занятости сельского населения и их предпосылки и ограничения в разных районах.

Модель 1 – развитие сельскохозяйственных организаций

Современная макроэкономическая среда приводит к усилению концентрации крупнотоварного сельского хозяйства. При общем росте производства в 2000-х гг. посевная площадь и поголовье крупного рогатого скота продолжали сокращаться, что говорит о пространственной поляризации деятельности (рис. 3). Наиболее успешный выход в 2000-х гг. из кризиса сельского хозяйства был характерен для южных зерновых районов, а в любой нечерноземной области – для пригородов. Продуктивность сельского хозяйства в пригородах и до 1990 г., и теперь при тех же природных предпосылках в 2-3 раза выше, чем на периферии субъектов РФ. В 2000-х гг. продуктивность сельского хозяйства росла, как и общий объем его продукции. Но росла она в южных районах и в пригородах больших городов (рис. 4), при усиливающейся депрессии и забрасывании пашни на остальной территории. В результате усилилось территориальное разделение труда в сельском хозяйстве (рис. 5), агропроизводство сдвигается к югу, в районы, обеспеченные природными и трудовыми ресурсами. Формируется опорный каркас развития относительно успешных сельскохозяйственных организаций при сжатию освоенных сельскохозяйственных земель на огромных территориях. Этот процесс нельзя оценивать однозначно, поскольку он ведет к усилению эффективности оставшихся агропредприятий, но вызывает обострение проблем с занятостью сельского населения при упадке агропредприятий и сельскохозяйственной монофункциональности сельской местности. Он говорит о необходимости поиска иных моделей занятости сельского населения, особенно в депрессивных районах на периферии. В Нечерноземье и на востоке страны, даже при малой плотности населения, уровень реальной безработицы в сельской местности очень высок.

Однако сокращение занятости на сельскохозяйственных предприятиях характерно и для южных районов, где агропредприятия более устойчивы. Выгодность производства зерна и подсолнечника спровоцировала смену специализации на растение-

водческую и резкое сокращение наиболее трудоемкого животноводства. Все это также привело к излишкам незанятой рабочей силы при повышенной плотности населения. И здесь давно назрел отход от монофункциональности крупных населенных пунктов и поиск иных моделей занятости сельского населения.

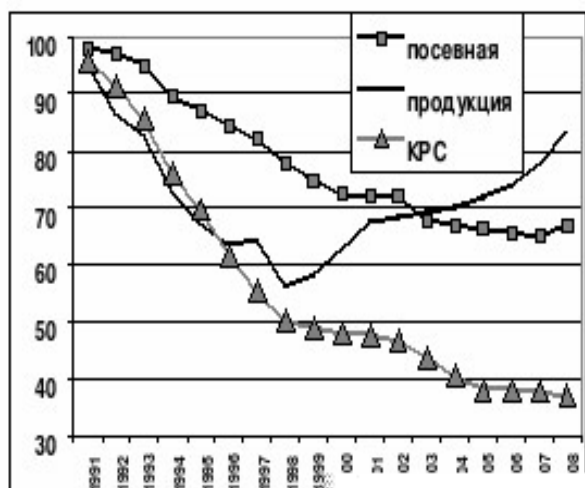


Рис. 3. Динамика производства, посевной площади и поголовья крупного рогатого скота, в % к 1990 г.

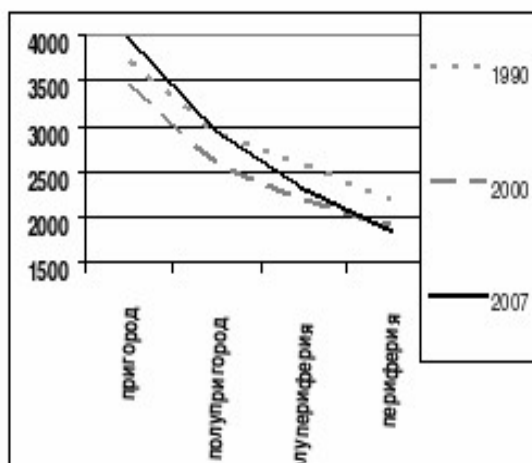


Рис. 4. Надой молока от одной коровы от пригородов к периферии в среднем в нечерноземных субъектах Европейской России в 1990, 2000 и 2007 гг., кг в год

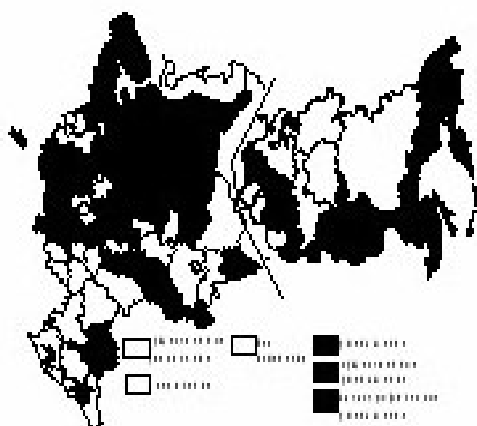


Рис. 5. Типы субъектов РФ по изменению вклада в общероссийское сельскохозяйственное производство за период 1990-2009 гг.

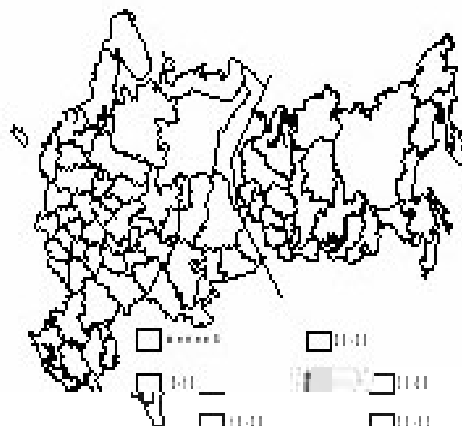


Рис. 6. Доля фермеров в производстве зерна в %, по субъектам РФ, 2008 г.

На карте дееспособности крупных и средних предприятий, составленной по административным внутрирегиональным районам выделяются Краснодарский край, западное и центральное Ставрополье, юго-запад Ростовской области. Более благополучны, как это ни парадоксально, Подмосковье (конечно, не самый ближайший к столице пригород, Ленинградская область и вообще пригороды крупных центров, а также некоторые республики Поволжья. Есть еще зона относительно устойчивых предприятий, связанных с зерновым хозяйством от Поволжья до юга Западной Сибири. А, начиная от Калужской области, через Брянскую, Смоленскую, Тверскую на север и северо-восток от Московской области пошла зона, где предприятия не вписались в новые условия, и мы уже не можем здесь рассчитывать на то, что люди могут быть заняты на крупных и средних предприятиях в сельскохозяйственном секторе.

Чтобы понять, что происходит в этой зоне, я приведу конкретный пример Костромской области. Только небольшой пригородный Костромской район сохранил население с 1959 г. Во всех остальных районах – колоссальное падение, причем, повторяю, гораздо раньше 1990 года, с 1950-х годов. То же – посевная площадь. За пределами пригорода – сильное падение, которое тоже началось гораздо раньше, чем современный кризис. Даже если мы обратимся к продуктивности, например, надоям молока от одной коровы – картина та же: чем дальше от Костромы, тем надои меньше, хотя пастбища, травы – все есть. Это, в общем-то, типичная картина для Нечерноземья.

И локальный уровень сельского населения и конкретного колхоза (СПК) на периферии показывает, что население убывало, начиная с 1926 года, постоянно. Молодежь уезжает в города сразу после школы. А посевные площади сократились почти в 10 раз. Это абсолютно заброшенные поля, которые покрыты сорными травами в рост человека и зарастают лесом. То есть в Нечерноземье на примере этого района видно, как происходит сжатие освоенного пространства при кризисе сельскохозяйственных предприятий. Это не означает, что все предприятия исчезнут. Из 15-20 останутся, возможно, 2-4, могут прийти инвесторы, которые скупят часть земель и займутся агропроизводством по-новому. Но сокращение освоенного пространства за счет потери земель предприятий в таких районах неизбежно.

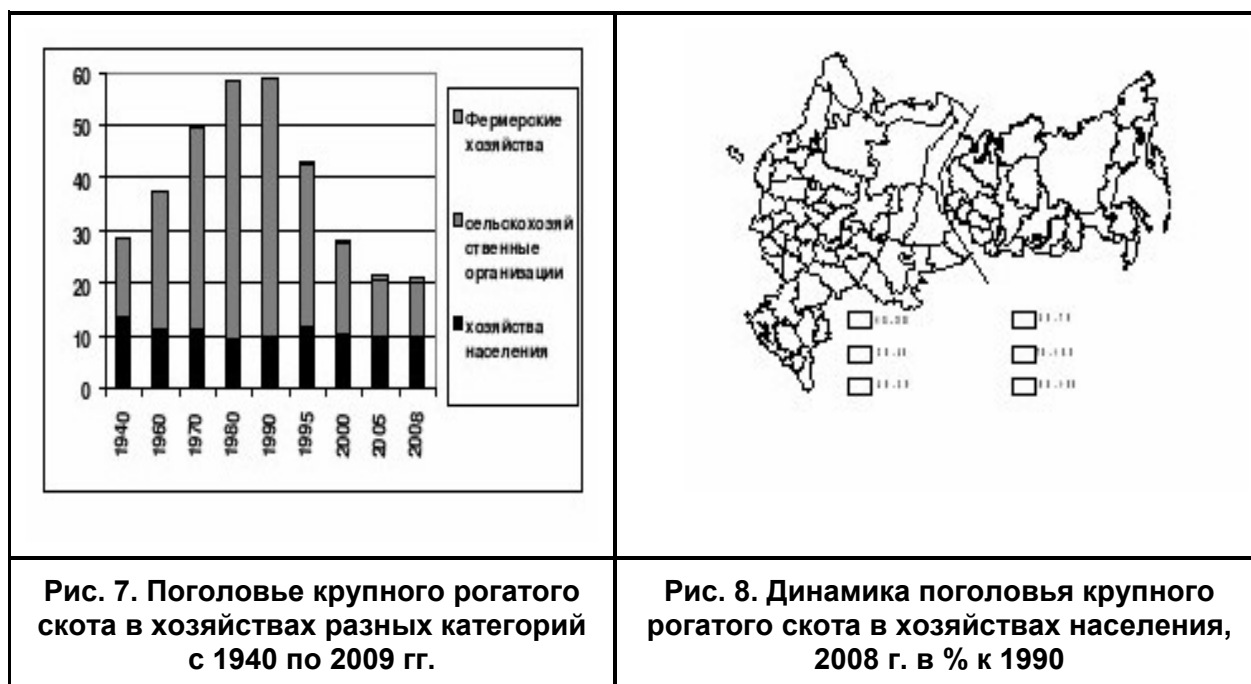
Модель 2 – развитие фермерских хозяйств

Число фермерских хозяйств очень быстро росло в начале 1990-х гг. при стагнации и даже уменьшении в 2000-х гг. При этом средняя площадь одного хозяйства увеличивалась, что также косвенно указывает на процессы поляризации. Много мнимых фермеров. Например, колхоз с целью ухода от налогов может преобразоваться в фермерское хозяйство при тех же работниках, землях и руководителе. И наоборот, многие оформляют фермерское хозяйство, но при неудаче перестают заниматься товарным производством и ведут, по сути, личное хозяйство. Мы всегда в районах задаем два вопроса: сколько фермеров числится и сколько отчитывается – последних всегда в 3-5 раз меньше. Поэтому современное фермерское хозяйство – это и 3 га, и несколько тысяч гектар земли. Крупные фермеры – в основном в зерновых районах, где они играют существенную роль (рис. 6). Устойчивость хозяйств зависит от их специализации (на юге – зерновые, подсолнечник, вблизи городов – овощеводческие, в национальных республиках – животноводческие), а также от человеческого потенциала. Поэтому больше всего фермерских хозяйств на 1000 жителей в Калининградской области, на юге в зерновых районах и в некоторых республиках (в Дагестане, Якутии). Внутри регионов наиболее перспективны для развития фермерства полупериферийные зоны, поскольку в пригородах мало земли и она слишком дорога, а на периферии при обилии земель деградировавшая социальная среда "выталкивает" реальных работников. Но даже в тех районах, где фермеры относительно успешны и почти восстановили былое производство, они не могут занять столько работников, сколько было

занято в прежних колхозах с их более низкой производительностью труда. Проблемы безработицы все равно усиливаются. И второе – фермеры не могут поддерживать хозяйства населения всей деревни, как это делали колхозы, что для многих даже серьезнее, чем потеря работы.

Модель 3 - сельскохозяйственная неформальная самозанятость населения

Согласно официальной статистике в годы кризиса хозяйства населения увеличили свою долю в производстве в два раза (с 25% в 1990 г. до 50% и выше в начале 2000-х). Она начала уменьшаться, но все равно остается очень высокой (в 2008 г. – 42%), хотя этот показатель явно завышен, поскольку и крупные предприятия, и фермеры занижают объемы производимой ими продукции. Но при всем несовершенстве статистики, она более ими менее адекватно отражает огромное значение мелких хозяйств населения, в т.ч. и в сохранении поголовья скота (рис. 7). На этапе выхода сельского хозяйства из кризиса с 1999 г. продукция хозяйств населения тоже росла, хотя и не так, как в начале 1990-х. Это говорит о том, что они имеют и свой потенциал развития, а не только отражают реакцию на кризис. Однако существуют огромные региональные различия в потенциале развития хозяйств населения (рис. 8).



При трех основных ресурсах (труд, земля, капитал), ключевым для развития самозанятости населения оказывается трудовой потенциал. Поэтому наблюдается их развитие на юге и в национальных республиках, лучше сохранивших сельское население и сельские традиции, и сильная деградация в остальных районах, особенно в районах депопуляции. При отсутствии денежного капитала, его, как уже говорилось, многим мелким хозяйствам заменяет симбиоз с сельскохозяйственными организациями, особенно в зерновых районах.

Приведу пример Самарской области. Основные зерновые района расположены на юге области. И именно в этих районах, где расплата с населением идет зерном, производится больше всего молока в хозяйствах населения на одного сельского жителя.

Земли хозяйствам населения, как правило, хватает, хотя именно о ней было больше всего разговоров. Земля становится ограничивающим фактором развития только в местах дефицита земельных ресурсов (на равнинном юге Европейской России, в пригородах больших городов). В остальных районах хозяйства населения, как правило, не могут освоить огромные массивы заброшенных колхозами земель.

Есть множество примеров высокотоварных хозяйств населения, даже целые районы концентрации таких хозяйств, занимающихся скотоводством, овощеводством. Яркий пример – Луховицкий район, где все жители, независимо от места работы, выращивают и очень многие продают огурцы. На границе в Рязанской области и в ней самой вдоль Оки все выращивают, квасят капусту и везут ее в Москву продавать. Все эти хозяйства могли бы пополнить число реальных фермерских хозяйств при упрощении бюрократии, некоторых льготах, а главное – организации сбыта их продукции. Это главная проблема для товарных хозяйств населения, потому что потребкооперация во многих районах разрушена, а там, где не разрушена, у нее все-таки очень низкие цены. Перекупщики, слава богу, есть, потому что иначе вообще невозможно было сбывать продукцию. Но их мало, нет конкуренции, поэтому они занижают закупочные цены. Организацией сбыта продукции всех типов хозяйств, включая хозяйства населения, должны заниматься муниципалитеты и регионы. Они этим занимаются плохо. Если бы решились проблемы сбыта продукции, особенно небольших партий, хозяйства населения в ряде районов могли бы производить больше, и это очень важно для самозанятости.

Однако этот потенциал есть не везде. Например, наши опросы в областях Нечерноземья показали, что потенциал хозяйств населения там низок. Например, на периферии Костромской области более 80% домохозяйств уменьшили после 1990 г. производство, мотивация к самозанятости там очень снижена. Только 14% готовы выращивать что-то на продажу, даже если получают деньги на развитие хозяйства. В основном это среднее поколение, молодые не хотят, старики уже не могут.

Правда, есть еще один район повышенной занятости населения в своем хозяйстве – это горные районы Кавказа и Сибири. Мы обследовали Северную Осетию, где колхозы с гор практически ушли, и отгонная система животноводства развалилась. Но население в горах, в основном пожилое, держит очень много скота. Приведу лишь пример семьи, в которой мы жили: 8 коров, 12 бычков, 20 лошадей, 3 яка, 40 овец, правда, при экстенсивном содержании. При этом люди считают себя безработными, потому что нет работы по найму.

Таким образом, по всем трем видам сельскохозяйственной занятости (сельскохозяйственные организации, фермеры и хозяйства населения) вырисовываются наиболее проблемные зоны: Центральная и Северо-Западная Россия и многие восточные районы страны (за исключением пригородных районов).

Модель 4 – лесозаготовки и деревообработка

Эта модель могла бы быть перспективна именно в тех зонах, где наблюдается упадок сельскохозяйственной деятельности. Большое количество пилорам в лесной зоне указывает на наличие определенного потенциала самозанятости в этой области. Однако в 1990-2000-х годах плохо контролируемая вырубка по лесорубочным билетам приводила к масштабному браконьерству и варварскому истощению лесов вокруг поселений. Новый лесной кодекс 2007 г., призванный упорядочить лесопользование, тем не менее, усложнил деятельность мелких предпринимателей. Заявительная система и аренда лесов с обязательством их восстановления дают преимущества крупным компаниям. В то же время кризис лесозаготовительных предприятий привел к сильной безработице в монофункциональных лесных поселках, которая очень слабо регистрируется из-за их удаленности. Реакцией стал сильный отток населения и потеря квалифицированных кадров.

Модель 5 – Сбор и переработка даров леса

Эта модель самозанятости также может стать альтернативой или дополнением к сельскому хозяйству на огромной лесной территории. В таких районах продовольственная функция лесов приобретает не только экономическое, но и большое социальное значение. Доля некультивируемого продовольствия в мире в среднем 10%. Экономически эта функция лесов в России недоиспользуется. Однако в магазинах преобладают импортные грибы, а российские жители продают грибы и ягоды на трассах, что явно говорит о неразвитости малого предпринимательства в сфере организации сбора и переработки даров леса на местах.

Модель 6 – дачное реосвоение сельской местности

Роль дачного развития удаленной от городов местности, а не только пригородов, как правило, недооценивают. Все большее распространение получает феномен *средне-удаленной (100-300 км) и дальней дачи (300-600 км)* в тихом безлюдном месте. Процесс заполнения дачниками удаленных периферийных сельских районов начался еще в 1970-х гг. и набирает силу. Обследования показывают, что дачные зоны Москвы и С.-Петербурга захватили соседние области и уже сомкнулись на юге Псковской и Новгородской областей. На северо-востоке они охватили не только соседние с Московской области, но и Ивановскую, Костромскую. Именно в такую дачную форму воплотилась российская субурбанизация, хотя города все еще остаются привлекательнее для постоянного места жительства.

Опросы показали, что москвичи и жители подмосковных городов летом в отдельных живописных районах Ярославской, Тверской, Владимирской и других областей увеличивают общую численность населения в 2-4 раза. Но даже в удаленных на 400-600 км районах доля московских дачников достигает 50% собственников домов, а в сильно депопулировавших деревнях 70-90%. Однако дачники не повсеместны, они концентрируются в отдельных очагах с наиболее живописными ландшафтами, сохраняя дома и целые деревни. Экономические стимулы, исходящие от дачников, способны занять часть местного населения, они создают спрос на услуги по ремонту и строительству домов, присмотру за ними. Мелкое индивидуальное хозяйство имеет шанс укрепиться, снабжая дачников продуктами. Приток дачников дает стимул к развитию торговли в соседних городах, хотя имеет и негативные последствия, задавая в сезон повышенные цены. Но главное – дачники в деревнях, в основном интеллигенция среднего достатка, создают иную социальную среду, активизируют местное сообщество. Все это может способствовать задержанию местного населения. Главным экономическим ограничителем дачного развития периферии служит сильное отставание развития инфраструктуры и сервисного сектора.

Модель 7 – развитие туризма

Помимо общеизвестных туристических маршрутов весьма популярны рекреационно-туристические схемы развития депрессивных районов. Однако при прогнозировании создания туристических или рекреационных баз необходима оценка множества ограничивающих факторов: степени уникальности и привлекательности данного природного или культурно-исторического места, наличие территорий-конкурентов, ближе и удобнее расположенных к крупным городам, возможности и стоимости развития необходимой инфраструктуры, наличие трудового потенциала для высококачественного обслуживания отдыхающих (опыт создания баз отдыха в депрессивных районах заканчивается обычно завозом работников из городов или пригородов) и т.п. Тем не менее,

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

любое стимулирование туристической активности на территории может дать стимул развитию сферы обслуживания.

Модель 8 – социальная поддержка местного населения

Эта модель может реализоваться на территориях, где трудоспособных жителей почти не осталось. Ведь депопулировавшие деревни — это, по существу, дешевые дома престарелых, которые отчасти и продуктами себя обеспечат. Но они требуют особого обслуживания: автолавок с продуктами, доступной медицинской помощи, регулярных автобусных маршрутов (а, следовательно, и приличных дорог), доходящих до всех живых деревень. Эти мелкие, на первый взгляд, но чрезвычайно важные дела – прямая задача региональных и местных властей, на выполнение которой они должны иметь деньги в бюджетах. При создании подобных условий, дети будут реже забирать стариков в города, что продлит их существование.

Подведем итог. Главные беды сельской местности, как и малых городов: монофункциональность, неразвитость инфраструктуры и сферы услуг, депопуляция и разрушение социальной среды, низкий уровень самоорганизации локальных сообществ.

Современный кризис 2009-2010 гг. ударяет не только по развитым сельским районам в связи с уменьшением инвестиций, мировых цен, потребительского спроса. Он болезненно сказался и на депрессивных сельских районах. Это и увеличение доли убыточных предприятий при высокой себестоимости продукции, и участвовавшие банкротства из-за ужесточения налоговой политики в регионах. Это уменьшение бюджетной поддержки сельского хозяйства, сжатие финансирования агропромышленных программ и программ развития села. Это снижение региональных трансфертов, а, следовательно, разрушение инфраструктуры, сокращение финансирования школ, ФАБов, библиотек. Все это ведет к усилению поляризации сельской местности.

При такой поляризации очевидно, что одним махом из центра проблем занятости в сельской местности не решить. Нужен поиск естественных механизмов развития, поэтому пути улучшения занятости населения должны быть разными и связанными с особенностями природных условий и человеческого потенциала, в т.ч. с учетом национального состава. Социальное прожектерство так же опасно, как и бездействие, так как уводит от решения реальных проблем. Однако эти проблемы могут быть решены на местах не только на основе федеральных законов и энтузиазма отдельных лидеров, но и при наличии гораздо больших, чем в настоящее время, средств в бюджетах муниципалитетов и поселений, а, следовательно, требуют пересмотра межбюджетных отношений.

Повышение зарплат, экономическое стимулирование предприятий и хозяйств населения, кредитная политика – все это необходимо в сельской местности. Однако экономическими мерами проблемы сельских районов с высокой реальной безработицей не решить. Фактор соответствующей запросам молодого поколения социальной среды в эпоху глобализации и информации приобретает решающее значение. Кроме того, стимулированию создания рабочих мест должно предшествовать развитие инфраструктуры и сферы услуг.

Объективный процесс урбанизации в России еще не завершен. Поэтому, несмотря на имеющиеся место случаи переезда горожан в деревню, ожидать массового возвращения населения больших городов в села и малые города пока не приходится. Главная задача на данный момент – вернуть в деревню отходников, составляющих основной трудовой потенциал сельской местности, стимулировать их к занятости на местах. Важным фактором сохранения деревень, в т.ч. удаленных, является и дачная реконструкция горожан среднего достатка, и миграции из других регионов и бывших республик СССР.

ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА:

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ И ДОХОДНОСТЬ

Богдановский В.А.

В работе исследованы такие важные аспекты занятости в сельском хозяйстве как ее продолжительность и доходность. Анализ осуществлен на фоне ситуации в целом по экономике и основным видам экономической деятельности, что еще более подчеркивает остроту сложившейся в отрасли проблемы и необходимость концентрации усилий на ее решении, особенно в области повышения доходности труда.

Ключевые слова: занятость, основная, дополнительная, продолжительность, доходность, сектора сельского хозяйства

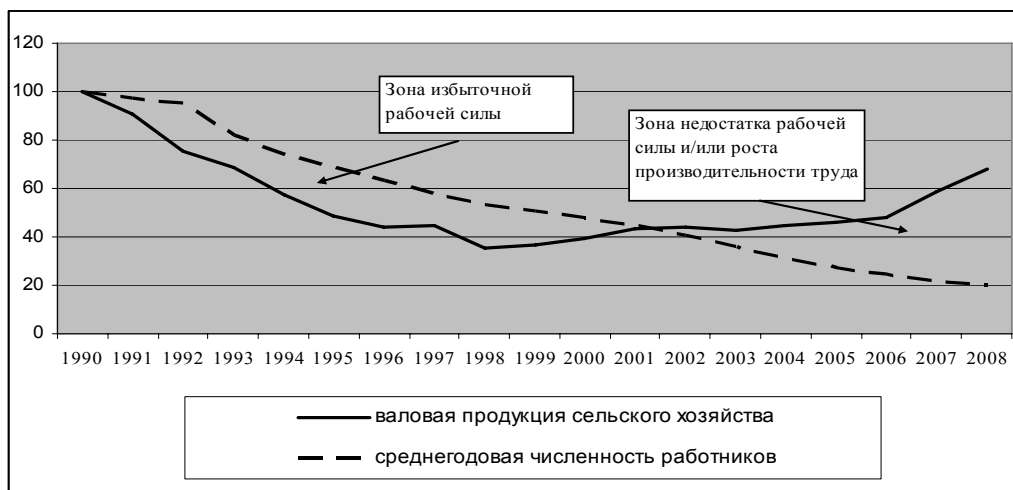
В научных исследованиях и в практике управления понятие «занятость» используется не только в качестве категориального, но и при определении физической продолжительности занятости работников в течение дня, недели, месяца, года. В таком контексте его можно рассматривать как опосредованную человеком величину рабочего времени или, иными словами, социализированное рабочее время. Становясь мерилom занятости, оно вторгается в ее социально-экономическую сущность, выделяя в ней, как минимум, полную и неполную занятость с соответствующими различиями в доходности труда, в социально-трудовом статусе работников в целом.

Изменения в продолжительности рабочего времени теоретически являются самым простейшим и «естественным» приспособительным механизмом и важным элементом повышения гибкости рынка труда, поскольку рабочее время обычно первым реагирует на колебания спроса на труд [1, С.165]. К примеру, введение дополнительных отпусков, сокращение рабочей недели, распространение других форм неполной занятости по инициативе работодателей, как это происходило в России в начале реформ – достаточно типичная реакция на снижение спроса. Увеличение же сверхурочных, сокращение отпусков – будет столь же оправданной реакцией на его рост.

Границы адаптационного потенциала продолжительности рабочего времени изменчивы. На них влияют все субъекты рынка труда: государство на основе законодательных норм, работодатели и работники – исходя из экономической целесообразности, а последние – еще и из физиологических возможностей. Над всем этим простирается историческая обусловленность, определяемая возможностями каждого из субъектов рынка труда.

В России 90-х годов адаптационный потенциал продолжительности рабочего времени характеризовался ее сокращением при доминировании функции сдерживания нарастания безработицы. В результате получила распространение неполная занятость, что в наибольшей мере было присуще аграрному производству. Его технико-технологические особенности, определяемые природным фактором, рассредоточенностью средств производства, рядом других схожих условий, с одной стороны, ограниченность альтернативной занятости на селе, невостребованность рабочей силы сельхозпредприятий на городском рынке труда, с другой, более высокая бытовая и моральная взаимозависимость и одновременно уязвимость сельского социума – с третьей, предопределяли низкую эластичность реакции работников общественных хозяйств на спад в их производстве. В результате в отрасли формировалась зона неполной занятости (рис. 1).

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

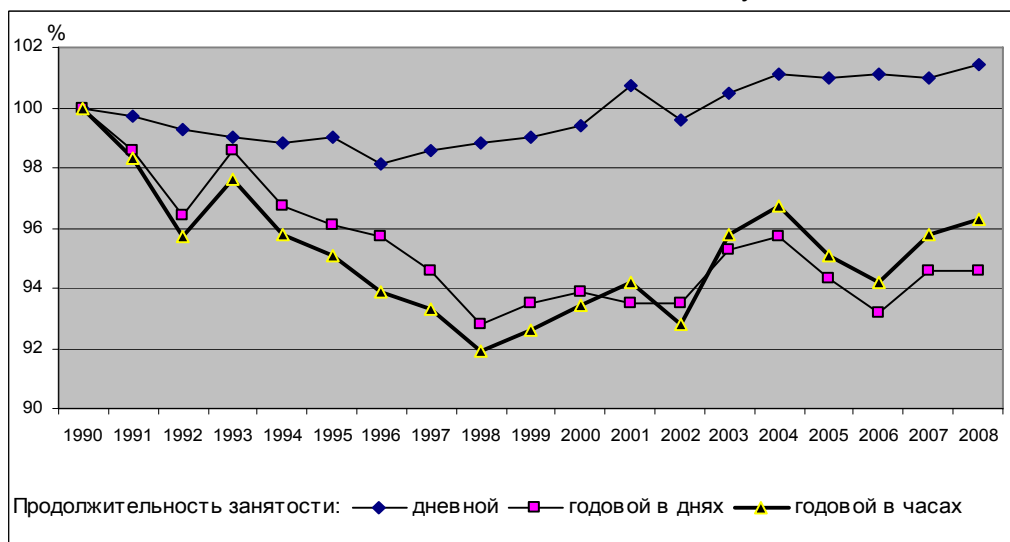


Источник: Годовые отчеты сельскохозяйственных организаций Минсельхоза РФ за 1990-2008 гг.

**Рис. 1. Формирование избыточной рабочей силы
в сельскохозяйственных организациях, в % к 1990 г.**

Так, на 25-процентный обвал производства в 1991-1992 гг. рабочая сила отреагировала в 5 раз меньшим сокращением. Этот разрыв сохранялся, несколько увеличиваясь или уменьшаясь по годам, вплоть до 1998 года. После началось сближение, причем ускоренное, как за счет роста производства продукции, так и продолжающегося сокращения численности работников. В 2001 г. эти два процесса пересеклись, и уже впору говорить не об избыточности, а о начале тенденции или образования недостатка рабочей силы, или о росте производительности труда, или же о том и другом вместе.

Динамика продолжительности занятости работников сельскохозяйственных организаций за период 1990-2008 гг. при определенных колебаниях по годам все же тяготеет к параболической траектории с минимальным значением годовой занятости в 1998 г. (рис. 2). Как следствие в ней достаточно явно проявляется два характерных временных отрезка: до 1998 г. происходило последовательное сокращение продолжительности рабочего года, затем наблюдалось не столь последовательное, но все же ее увеличение.



Источник: Годовые отчеты сельскохозяйственных организаций Минсельхоза РФ за 1990-2008 гг.

**Рис. 2. Динамика занятости работников
сельскохозяйственных организаций, в % к 1990 г.**

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

Снижение годовой занятости работников сельхозорганизаций в течение 1990-1998 гг. в основном определялось сокращением отрабатываемых дней при незначительных колебаниях по годам и слабой тенденции снижения продолжительности рабочего дня. В итоге занятость работников в течение года за этот период сократилась на 8% - с 2040 часов в 1990 году до 1874 часов в 1998 году.

Расчет цепных индексов и среднегодовых темпов роста показывает, что вклад и целодневных затрат рабочего времени, и величины рабочего дня были одинаковы (по 0,2%) в происшедшее повышение занятости после 1998 г., которая приблизилась к нормативному уровню в 2008 г. – 1964 часа в год.

Однако ситуация с рабочим временем в целом по сельскому хозяйству иная. Отследить ее динамику затруднительно по причине информационной недостаточности, которая еще более усилилась с переходом статистического учета с отраслевого принципа (ОКОНХ) на учет по видам экономической деятельности (ОКВЭД). Но все же можно констатировать, что, несмотря на наблюдаемое в сельхозорганизациях восстановление продолжительности занятости, сельское хозяйство продолжает оставаться отраслью с самым низким уровнем использования фонда нормативного рабочего времени.

По статистическим данным, рабочая неделя в сельском хозяйстве, включая охоту и лесное хозяйство, в течение 2004-2008 гг. была короче ее величины в среднем по экономике и обрабатывающей промышленности более чем на 4 часа (табл. 1)

Таблица 1
Фактическая продолжительность рабочей недели в сельском хозяйстве по сравнению со средней по экономике и в промышленности

Показатели	В целом по экономике		в том числе			
			сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство		обрабатывающая промышленность	
	2004 г.	2008 г.	2004 г.	2008 г.	2004 г.	2008 г.
Фактическая продолжительность рабочей недели, час	38,6	38,4	34,4	34,1	39,1	38,1
Доля занятых, отработавших в неделю, %:						
до 16 часов	1,4	1,4	11,2	11,9	0,5	0,6
16-30 часов	4,6	4,7	11,1	13,7	1,5	3,7
31-40 часов	83,6	82,1	67,4	62,1	91,3	86,1
41 часов и более	8,3	9,1	8,4	10,0	4,6	5,6

Источник: Труд и занятость в России за 2005 и 2009 гг.: Стат. сб. / Росстат. – М., 2005, 2009.

Из данных таблицы следует, что столь значительное отставание сельского хозяйства по продолжительности рабочей недели было обусловлено масштабным распространением в отрасли неполной занятости.

Так, доля работников с продолжительностью рабочей недели в пределах 16 часов в сельском хозяйстве в 2008 г. была в 8,5 раз выше, нежели по экономике в целом и более, чем в 20 раз – по сравнению с обрабатывающей промышленностью.

Несколько меньшие, но вполне впечатляющие различия, наблюдаются и по удельному весу отрабатывающих 16-30 часов в неделю. Все это не удивительно, поскольку на сельское хозяйство приходится около 2/3 численности всех занятых в экономике страны в пределах 16 часов в неделю и 22,5% – с рабочей неделей 16-30 часов.

Ситуация с продолжительностью занятости в сельском хозяйстве и в целом по экономике в течение 2004-2008 гг. характеризуется проявлением негативной тенденции. Наиболее заметные из них – сокращение рабочей недели, снижение доли занятых с рабочей неделей, близкой к нормальной, при росте удельного веса занятых с ее превышением.

Принимая во внимание, что продолжительность рабочего времени в сельскохозяйственных организациях, как и в большинстве других сфер занятости, близка к нормативной, ее более низкое значение по отрасли в целом занижают другие сектора

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

сельского хозяйства, сформировавшиеся в процессе осуществления аграрной реформы – фермерские хозяйства и хозяйства населения, производящие товарную продукцию. Но вот подтверждение такого предположения на основе достоверной информации все еще остается весьма проблематичным. Возлагавшиеся надежды на сельскохозяйственную перепись, что она наконец-то снимет пелену информационной неопределенности с функционирования труда в индивидуальном секторе аграрной экономики, к сожалению, не оправдались, прежде всего, в отношении рабочего времени.

Если не иметь в виду разрозненные данные, полученные отдельными исследователями на основе, как правило, не больших совокупностей хозяйств, к тому же без должного обоснования их репрезентативности, то в данном вопросе можно опереться лишь на результаты выборочного обследования фермерских хозяйств, осуществленного Росстатом при содействии статистической службы США в 1998-1999 годах. По его результатам было установлено, что членами хозяйств и семьи в среднем на одного занятого было отработано: в 1998 г. – 139,7, а в 1999 г. – 142,6 человеко-дня, а на одного наемного работника соответственно 38,9 и 43,9 дня [2, С.36].

Сомнительно, чтобы такая низкая занятость сохранилась и ныне. Она, безусловно, увеличилась, поскольку с того времени за счет возросшего в два раза животноводства снизилась сезонность труда и увеличилась продолжительность занятости. Да и очень существенный рост производства растениеводческой продукции не мог быть достигнут без увеличения рабочего времени занятых только за счет повышения технической вооруженности труда. И все же его продолжительность вряд ли достигла бы 1960 часов, которую имели в 2005 г., по данным сельскохозяйственной переписи, работники сельскохозяйственных организаций. Одна из основных причин этого – все еще сохраняющееся отставание фермерских хозяйств от сельскохозяйственных организаций по насыщенности животноводством как более трудозатратным и менее сезонным производством: 3,9 условных голов против 8,1 головы.

Не лучшая ситуация и с информацией о рабочем времени в хозяйствах населения. Здесь можно опереться лишь на данные Росстата о продолжительности рабочей недели у занятых в неформальном секторе, основную массу которых как раз и составляют хозяйства населения. В сегменте неформального сектора «сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» занятость в 2008 г. составляла 23,3 часа в неделю.

Поскольку для одних занятость в хозяйствах населения является единственной работой, а для других – дополнительной, эта средняя величина оставляет много неопределенности с продолжительностью рабочего времени в каждом из этих типов хозяйств.

Ситуацию можно прояснить путем расчетов на основе различных статистических данных. В частности, как будет показано ниже, несложно определить величину дополнительной работы у имеющих таковую (17,8 часов в неделю). Их же численность составляла в 2008 г. 1836 тыс. человек. Последующие несложные вычисления позволяют установить, что у 1784 тыс. занятых в хозяйствах населения как на единственной работе – продолжительность рабочей недели составляет 29 часов.

Следовательно, получается, что по отношению к рабочему времени работника сельскохозяйственных организаций занятость в фермерских хозяйствах и в товарных хозяйствах населения, ведение которых является единственной работой, занятость составляет 70-75% от рабочего времени работника сельскохозяйственной организации. Это, собственно, и занижает среднюю продолжительность рабочего времени в целом по отрасли, что в значительной мере обусловлено существенно большей сезонностью производства в индивидуальных секторах хозяйствования, которая, в свою очередь, «делегирует» это свойство и на использование труда.

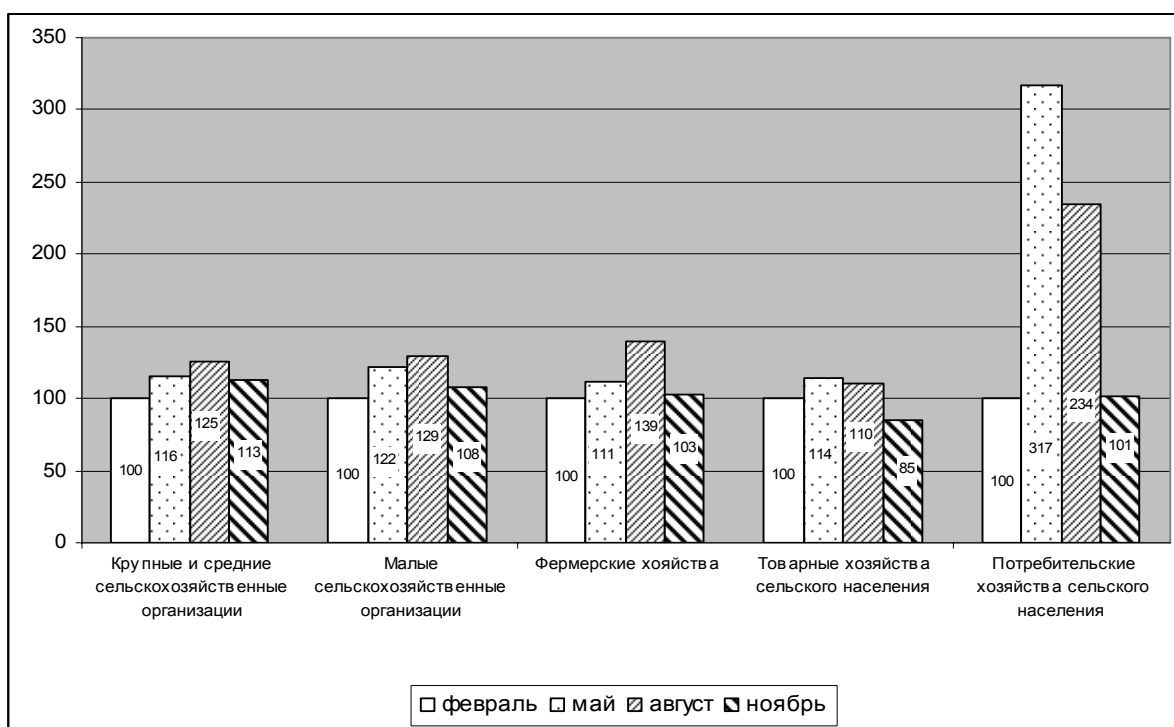
Преодоление сезонности в использовании рабочей силы в сельском хозяйстве – сложная и многоплановая проблема. В колхозах и совхозах ее острота снижалась за счет животноводства, но особенно путем развития несельскохозяйственных видов деятельности, где доминировали строительство и социальная сфера. Однако именно в животноводстве произошел колоссальный спад, что и привело к сокращению занято-

сти в нем с 2664 тыс. чел. в 1990 г. до 423 тыс.чел. в 2008 году. Сокращение составило свыше 81%. В результате доля животноводов в структуре рабочей силы сельскохозяйственных организаций снизилась на 5,4 процентных пункта – с 27,9 до 22,5%.

Но если спад в животноводстве был как бы «естественной» платой за кризис, вызванный реформами, то вот еще больший масштаб сокращения, граничащий с полной ликвидацией, который произошел и продолжает развиваться в несельскохозяйственной деятельности сельхозпредприятий, стал результатом целенаправленной политики «по их освобождению от несвойственных функций». К этой политике добавилось и ухудшающееся финансово-экономическое состояние реформируемых сельхозорганизаций, которым становилось не под силу содержать объекты социальной сферы.

Итогом всего этого явилось восьмикратное сокращение (с 1592 тыс. до 200 тыс. человек) численности занятых в несельскохозяйственном производстве и снижение их доли в структуре рабочей силы хозяйств с 16,7% в 1990 г. до 10,6% в 2008 году.

И все же крупное аграрное производство по сравнению с мелким все еще имеет несколько больший потенциал воздействия на снижение сезонности в использовании труда (рис. 3). Это слабее проявляется в товарном производстве, где наименьшие сезонные колебания характерны для товарных хозяйств населения, что в основном обусловлено ассортиментом производимой продукции. Следует отметить, что прежде снижение потребности в труде в позднесенний период по сравнению с зимним в данной категории хозяйств было меньшим. Его же увеличение объясняется начавшимся в них сокращением крупного рогатого скота, в особенности коров, содержание которых требует значительных затрат труда и в зимний период.



Источники: по хозяйствам населения статистические данные в среднем за 2007-2008 гг.; остальное – данные (2005 г.) сельскохозяйственной переписи.

Рис. 3. Сезонность в использовании труда в различных секторах сельского хозяйства, в % к февралю

Однако все же различия в сезонности использования труда в различных секторах товарного сельскохозяйственного производства видятся незначительными на фоне

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

этого явления в потребительских ЛПХ. Причем оно усиливается: если в 2001 г. превышение объемов используемого труда в мае по отношению к февралю составляло 1,6 раза, то в 2008 г. – уже более чем 3 раза.

В этом процессе также нельзя не видеть влияния начавшегося существенного сокращения поголовья скота на сельских подворьях.

Распространенность в сельском хозяйстве неполной занятости экономически обуславливает его подавляющее доминирование в численности занятых дополнительной работой. И хотя ее масштабы в целом по экономике России сокращаются, ведущая роль аграрного производства остается.

Так, при снижении общей численности занятых в экономике страны, имеющих дополнительную работу, с 4184 тыс. человек в 1999г. до 2620 тыс. человек в 2004 г. или на 37,4%, данный процесс в сельском хозяйстве был всего лишь на 4 процентных пункта интенсивней. Поэтому доля аграрного производства во вторичной занятости за этот период снизилась немного (с 70 до 65,6%) и осталась по-прежнему определяющей. Такая роль сельского хозяйства во вторичной занятости обусловлена тем, что ее имеют 27% работников отрасли, тогда как доля таковых в большинстве других отраслей не превышает 1-2%. В результате взаимодействия всех этих факторов, в сельском хозяйстве на 1000 часов основной работы приходится 52 часа дополнительной, в то время как в промышленности всего лишь 3,8 часа, в строительстве 6,8 часа, в жилищно-коммунальном хозяйстве и здравоохранении – по 6,7 часа.

Статистические или какие-либо иные, но достаточно масштабные данные об характере вторичной занятости работников сельского хозяйства по видам экономической деятельности отсутствуют. Опираясь на отдельные обследования, можно с высокой долей уверенности предположить, что для большинства работников сельскохозяйственных организаций такой занятостью является работа в ЛПХ. По данным нашего социологического обследования, осуществленного в 2004 г. в рамках международного исследовательского проекта BASIS-Россия, она составляла в одном из типичных районов Ивановской области в среднем за год 11,3 часа в неделю, в том числе у мужчин 9,5, а у женщин – 13,3 часа.

Таблица 2

Совокупная продолжительность рабочей недели в отраслях экономики, часов в неделю на работника, 2004 г.

Отрасли	Всего отработано	В том числе		Доля дополнительной занятости в совокупной, %
		на основной работе	на дополнительной работе	
Всего по экономике	39,9	38,3	0,6	1,50
в том числе:				
промышленность	39,2	39,1	0,1	0,26
сельское и лесное хозяйство	39,5	34,8	4,7	11,90
транспорт и связь	40,0	39,8	0,2	0,50
строительство	40,6	40,3	0,3	0,74
торговля и общественное питание	40,2	40,0	0,2	0,50
жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание	38,9	38,6	0,3	0,77
здравоохранение	37,6	37,3	0,3	0,80
образование	34,2	34,2
культура и искусство	36,9	36,9
наука и научное обслуживание	39,0	39,0
финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	38,7	38,5	0,2	0,52

Источник: расчеты на основе данных – Обследование населения по проблемам занятости. Ноябрь, 2004: Стат.сб./Росстат. – М., 2004. В последующем информация о дополнительной занятости по отраслям экономики или видам экономической деятельности Росстатом не публиковалась.

Как видно из таблицы 2, распространенность вторичной занятости в сельском хозяйстве вполне компенсирует ее более низкий, по сравнению с большинством других

отраслей, уровень на основной работе. Составляя почти 5 часов в неделю, она «выводит» сельское хозяйство из предпоследнего места по рабочему времени на основной работе в лидирующую группу отраслей по совокупной продолжительности рабочей недели, практически достигая ее нормативной величины.

Установленных фактов о распространении неполной занятости в сельском хозяйстве достаточно, чтобы внести больше ясности в роль факторов снижения доходности труда в сельском хозяйстве.

Вполне очевидно, что не следует отрицать наличие такой связи. Однако преувеличивать ее, как это иногда имеет место в экономической литературе, тоже не следует. Во всяком случае, по отношению к сельхозорганизациям, где по сравнению с другими секторами сельского хозяйства распространение неполной занятости было наименьшим. Все-таки главное в снижении цены труда в отрасли – это системный кризис, масштабные искажения в ущерб сельскому хозяйству межотраслевых экономических отношений.

Падение заработной платы в сельском хозяйстве было катастрофическим. Ее размер, исчисленный по покупательной способности, уже к 1993 г. сократился на половину, а к 1999 г. составил лишь 18% от уровня 1990 г. Затем началось его повышение.

Однако темпы, составляя в 1999-2005 гг. лишь 3,9% в среднем за год, в 2,2 раза были ниже среднероссийских. В результате отставание сельского хозяйства по заработной плате в этот период продолжало увеличиваться.

Начиная с 2006 г. темпы роста номинальной заработной платы в сельском хозяйстве (включая охоту и лесное хозяйство), как следует из статистических данных, стали опережать темпы ее роста в экономике в целом: в 2006 г. на 1,0%, а в 2007 г. – уже на 6,9%. Если это расценивать как начало перелома прежней тенденции, то есть надежда, что сельское хозяйство встало на путь сокращения разрыва в уровне заработной платы по сравнению с ее среднероссийским уровнем. Но при этом необходимо иметь в виду, что для достижения соотношения в зарплате, к которому сельское хозяйство подошло в 1990 г. (95,4% от среднего уровня по экономике), потребуется значительное время: примерно около 10 лет, если годовые темпы роста заработной платы в отрасли будут превышать среднероссийские на 9-10%.

Однако похоже, что кризис замедлит данный процесс. В 2008 г. анализируемое опережение, составив 7,3%, повысилось к уровню 2007 г. лишь на 0,4%. По итогам же первого полугодия 2009 г. оно уже снизилось до 6,3%, что указывает на вероятность движения вспять.

По состоянию на 2008 г. в сельскохозяйственных организациях все еще сохранялся самый низкий среди видов экономической деятельности уровень заработной платы (табл. 3). Причем отставание, как правило, велико. Лишь текстильное и швейное производство находятся в столь же незавидном положении.

Между тем в среднем по экономике это превышение составляло 2,2 раза. Нельзя не обратить внимания и на то, что на предприятиях по переработке сельскохозяйственной продукции (пищевая промышленность) размер заработной платы намного выше (в 1,7 раза) по сравнению с аграрным производством. Самую же высокую заработную плату из достаточно крупных сфер занятости имеет финансовая сфера, где заработная плата выше, нежели в аграрном производстве в 5,2 раза.

В дискуссиях о природе и причинах различий в доходах городского и сельского населения можно встретить мнение, что более низкий уровень заработной платы у сельчан в значительной мере компенсируется доходами от ЛПХ. Статистическая информация о денежной части этих доходов отсутствует. Публикуемые же Росстатом данные оценки их натуральной величины показывают, что такой аргумент уместен, поскольку сумма натуральных поступлений у сельского населения существенно больше: в 2008 г. она составляла 769,2 руб. в среднем на члена домохозяйства, что в 2,4 раза превышает аналогичный показатель у городского населения. Однако и при этом среднедушевой показатель располагаемых ресурсов у сельского населения составляет лишь 57,8% его величины у городского.

**СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ
В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

Таблица 3

**Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата
работников организаций по видам экономической деятельности, 2008 г.**

Виды экономической деятельности	Руб. в месяц	В % к	
		средней по экономике	сельскохозяйств. организациям
В среднем по экономике	17290,1	100	215,7
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	8474,8	49,0	105,7
в том числе сельскохозяйственная деятельность сельскохозяйственных организаций	8020,6	46,4	100
Добыча полезных ископаемых	33206,1	192,1	414,0
Обрабатывающие производства	16049,9	92,8	200,1
в т. ч.: производство пищевых продуктов	13930,4	80,6	173,7
текстильное и швейное производство	8453,6	48,9	105,4
металлургическое производство	18171,1	105,1	226,6
Строительство	18574,0	107,4	231,6
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств и прочих предметов	11476,3	66,4	143,1
Финансовая деятельность	41871,8	242,2	522,1
Образование	11316,8	65,5	141,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	13048,6	75,5	162,0

Источники: Российский статистический ежегодник. 2009: Стат.сб. / Росстат. – М., 2009; по сельскохозяйственным организациям – сводный годовой отчет сельскохозяйственных организаций Минсельхоза РФ за 2008 г.

Нельзя также забывать и о том, что на доход от ЛПХ сельская семья затрачивает дополнительный труд – труд преимущественно ручной, физически тяжелый. Необходимость заниматься им в значительных размерах – одна из характерных особенностей условий жизни на селе, которая является малопривлекательной для профессионально подготовленной молодежи.

Отраслевые различия в доходности труда проявляются и внутри самого сельского сообщества. По данным нашего социологического обследования в Ивановской области, на которое мы уже ссылались, сельскохозяйственный тип семьи (все работающие заняты в сельхозорганизациях) по сравнению с несельскохозяйственным (все работающие заняты несельскохозяйственной деятельностью) при их схожести по размеру и социально-демографической структуре имеет более высокую совокупную занятость, прежде всего за счет занятости в общественном секторе экономики, но более низкие «трудовые» доходы (табл. 4).

Острота существующей экономической несправедливости особенно резко проявляется при сопоставлении размера часовой заработной платы. Ее уровень у работника сельхозорганизации на 36 процентных пункта ниже, чем у его соседа, занятого в другой сфере сельской экономики. Данный разрыв не преодолевается более высокой у аграрных работников доходностью труда на подворье, которая образуется за счет повышенной для них доступности ресурсов сельхозорганизаций, используемых в ЛПХ.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года политика повышения заработной платы в соответствии с теорией увязывается с темпами роста производительности труда. И в самом деле: нельзя же распределять больше производимого. Однако даже национальная экономика может прибегнуть к внешнему заимствованию и таким путем смягчить, а вернее – отсрочить действие экономических отношений в соответствии с законом опережающих темпов роста производительности труда. Такие возможности значительно увеличиваются, а вероятность их реализации существенно возрастает, если спуститься на уровень межотраслевых экономических отношений внутри национальной экономики.

Таблица 4

Различия в продолжительности занятости и доходности труда между сельскохозяйственным и несельскохозяйственным типами сельских домохозяйств

Показатели занятости и доходности труда	Типы домохозяйств		
	сельско-хозяйств.	несельско-хозяйств.	сельскохозяйств. в % к несельскохозяй.
Занятость работающего в общественном секторе экономики, часов в год: совокупная	2674	2297	116,4
в т.ч.: в общественном секторе экономики в ЛПХ	2087	1737	120,1
	587	560	104,8
Всего доходов на 1 члена домохозяйства, тыс. руб.	17,4	20,0	87,0
в т.ч.: заработная плата	8,8	12,0	73,3
валовый доход от ЛПХ	5,2	3,5	148,6
Доходность труда, руб./час:			
в общественном секторе экономики	8,55	13,32	64,2
в ЛПХ	12,38	9,51	130,2

Источники: данные авторского социологического обследования сельских домохозяйств Ивановской области, 2004 г. По квотно-пропорциональной выборке обследовано 179 домохозяйств, в них опрошено 347 человек из категории «занятые в экономике».

Допущенное их искажение в ущерб сельскому хозяйству, граничащее по масштабам и глубине с разрушением системы, и связанное с этим самое резкое среди отраслей падение цены труда вызывают к справедливости, как минимум, к возвращению утерянного, с последующим «включением» в стратегию аграрной политики принципа приоритета сельского хозяйства, вплоть до разработки соответствующего закона [2, СС. 50, 51].

Имеются и внутриотраслевые основания временного отхода от принципа опережающего роста производительности труда по сравнению с его оплатой. В частности, в сельхозорганизациях затраты на рабочую силу снижались быстрее, нежели на другие факторы производства. Это видно хотя бы из того, что при снижении заработной платы с 1990 по 1998 годы на три четверти производительность труда упала немногим более чем на треть. В этой связи потребуются время и усилия, чтобы для начала только выровнять динамику заработной платы и производительность труда. Поэтому мы солидарны с набирающей силу в научных кругах позицией, что некоторое время зарплату следует повышать быстрее, чем производительность. И только после выравнивания их темпов можно будет осуществлять повышение заработной платы на основе определенных нормативов ее прироста на каждый процент прироста производительности труда [1, СС. 8-10].

Для этого необходимо решать задачу повышения доходности сельского хозяйства, чего нельзя достигнуть, лишь акцентируясь на поддержке кредитования и лизинга, которые к тому же доступны только ограниченному кругу товаропроизводителей. Кредитное субсидирование сориентировано в основном на экономически сильные сельхозорганизации, где проблемы занятости, включая и уровень оплаты труда, если и не в должной мере решены, то, во всяком случае, не столь остры, как в основной массе хозяйств.

Еще менее доступна кредитная поддержка малым формам аграрного производства. По данным ежегодного социологического и экспертного исследования реализации Госпрограммы, осуществляемого ВИАПИ с участием ряда исследовательских институтов и вузов, в 2008 г. ею воспользовались лишь около 2% ЛПХ. А ведь они все еще производят более 40% валовой сельхозпродукции и в них занято только как на основной работе свыше 7 млн. человек трудоспособного возраста.

Помимо кредитной требуется и прямая, причем масштабная поддержка аграрного производства и, конечно же, надежный, постоянно действующий (а не как временные компромиссы правительства с монополиями, с торговлей) механизм справедливых межотраслевых экономических отношений, разработка которого неоправданно затягивается. Стало совершенно очевидным, что нужна политическая воля руководства страны, чтобы наконец-то разрубить этот гордиев узел, связавший сельское хозяйство

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

в годы разгула дикого капитализма. На региональном уровне такой опыт уже имеется.

К примеру, под патронатом местной администрации в Белгородской области в 2009 г. достигнуто и начало действовать соглашение между производителями и переработчиками молока, а также торговыми сетями о распределении цены на молоко и молочную продукцию, исходя из критерия себестоимости производства у каждого из них. В результате производителям молока установлена минимальная закупочная цена не ниже 50% от средней розничной цены без НДС, молокоперерабатывающим предприятиям – 47%, а торговле – не выше 7%. Пока же для практики, к сожалению, более характерна обратная пирамида, когда сельхозпроизводителям, несущим основные издержки, достается минимум дохода.

Поэтому только при достижении справедливых для сельского хозяйства межотраслевых экономических отношений станет возможной масштабная технико-технологическая модернизация отрасли, ее перевод на инновационный путь развития при качественно новом уровне кадрового обеспечения, которые позволят ей ускорить движение к достижению намеченных Концепцией социально-экономического развития страны до 2020 г. роста производительности труда (в 1,7 раза) и размера оплаты труда до соотносимого со средним уровнем по экономике. Иначе это по-прежнему будет уделом лишь отдельных сельхозорганизаций, в своем большинстве интегрированных в агрофирмы и агрохолдинги, благодаря чему распределительные отношения по формированию доходности производства сельхозпродукции и цены аграрного труда в некоторой мере избавлены от диктата ресурсных, тогово-сбытовых монополий и всяческих посредников.

Среди мер повышения доходности аграрного производства и труда могут быть и такие, как мораторий на банкротство сельхозпредприятий, налоговые каникулы, отсрочка платежей по задолженности по бюджету и другие меры, которые бы позволяли ослабить финансовый пресс на кризисный период [5, С.7].

Недостаток финансовых ресурсов для приобретения оборотных средств – характерная черта функционирования аграрного производства в 90-е годы XX столетия и начальные XXI века. Нынешний же кризис еще более обостряет эту застаревшую проблему. Нужны меры «быстрого реагирования» по финансовой поддержке, например, в форме низкопроцентных или же совсем беспроцентных кредитов на заработную плату, семена, минеральные удобрения, ГСМ и другие ресурсы для проведения посевной, а также уборочной в тех предприятиях, которые еще имеют необходимую технику и кадры для успешного осуществления этих работ. Подобные меры позволят сохранить кадровый потенциал многим сельхозорганизациям, включая и те, которые в таком случае получают шанс избежать банкротства, а фермерским хозяйствам и товарным хозяйствам населения – сохранить или даже расширить свое производство и соответственно поддержать, а возможно и увеличить доходы.

Свою роль в повышении доходности аграрного труда должно сыграть и развитие на селе альтернативных видов занятости, что позволяет включиться рыночному механизму формирования цены труда в отрасли. Наши исследования показывают, что в пригородных районах, где уже имеет место конкуренция за рабочую силу, сельскохозяйственные товаропроизводители вынуждены повышать заработную плату, даже идя на некоторое снижение уровня рентабельности производства.

* * *

1. Бобков В. Реальные масштабы бедности в России значительно больше, чем принято считать // Человек и труд. – 2007. № 5. – СС. 4-11.

2. Буздалов И.Н. Российское крестьянство под прессом монопольного укрупнения и структурных перекосов в экономике. Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Миссия российского крестьянства в формировании социального государства». 22-23 октября

2009 г., Белгород, 2009. Изд-во Белгородской ГСХА. – СС. 39-52.

3. Обзор занятости в России. Вып. I (1991-2000 гг.) – М.: ТЕИС, 2002 – 352с.

4. Сельскохозяйственная деятельность крестьянских (фермерских) хозяйств в России. – М.: Госкомстат России. 2000.

5. Ушачев И. Удастся ли упредить кризис в АПК? // Сельская жизнь, 2-8 апреля 2009, № 24. – С.7.

СОПОСТАВИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА, СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ И СТРАН МИРА

Мисюряев С.Г.

В статье рассматриваются вопросы, связанные с производительностью труда в различных странах мира. Анализируется структура занятости по отраслям и видам экономической деятельности в России и странах мира. Дается оценка места России в ряду этих стран по анализируемым показателям. Особое внимание уделено вопросам уровня и качества жизни населения в различных странах мира, в частности бедности, в т.ч. экономической, вопросам развития человеческого капитала и его влиянию на производительность труда.

Ключевые слова: занятость, производительность труда, международные сравнения, структура занятости, человеческий капитал, бедность, экономическая бедность.

Среди многочисленных проблем развития экономики России проблемы занятости населения необходимо рассматривать как важнейшие из-за огромного влияния их на такие экономические и социальные процессы, как экономический рост, научно-технический прогресс, социальную стабильность в обществе, повышение уровня и качества жизни и другие. Безусловна и их связь с проблемами воспроизводства рабочей силы – «процесса непрерывного возобновления социальных, культурных и профессиональных характеристик рабочей силы как важнейшего элемента общественного способа производства» [3].

Возможности экстенсивного развития экономики, судя по существующему состоянию трудового потенциала и демографическим тенденциям, исчерпаны, и рабочая сила уже не может выступать, как ранее в СССР, в качестве главного компенсационного ресурса развития [4]. В этой связи решение проблем дальнейшего экономического роста страны возможно не столько за счет увеличения численности рабочей силы, сколько за счет роста производительности труда. Рост производительности труда в свою очередь требует как повышения капиталовооруженности труда, так и повышения качества человеческого капитала, прежде всего профессионально-квалификационного уровня занятого населения.

Очевидно, что этот путь может привести к преодолению экономического отставания России от ведущих стран мира. В тоже время, мы полагаем, что и **управление структурой занятости, может стать одним из факторов развития экономики страны**. Необходимо, чтобы структура занятости соответствовала структурным сдвигам в экономике страны. Безусловно и то, что нельзя говорить о каком-либо развитии страны без улучшения благосостояния ее граждан. В этом плане, на наш взгляд, **уровень и качество жизни населения должны выступать в качестве главных индикаторов эффективности любых изменений, направленных на развитие страны**.

Для подтверждения вышесказанного предлагается провести сопоставительный анализ производительности труда и структуры занятости в России и странах мира.

Анализ проводится, в основном, по данным за 2006 год – последнего года, предшествовавшего началу мирового экономического кризиса – на основе сопоставления производительности труда и структуры занятости стран G7 (США, Канада, Германия, Великобритания, Франция, Италия и Япония) и БРИК (Бразилия, Россия, Индия, Китай).

Выбор стран БРИК для анализа обусловлен тем, что из общей численности трудовых ресурсов мира, составлявшей 3 070 822,3 тыс. человек в 2006 году, на страны БРИК приходилось 1 390 897,8 тыс. человек рабочей силы или порядка 45,3 % трудовых ресурсов мира¹. Страны G7 в анализе выступают как ориентир для экономического развития.

¹ Рассчитано на основе EAPES Database, 5th edition (revision 2008)

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

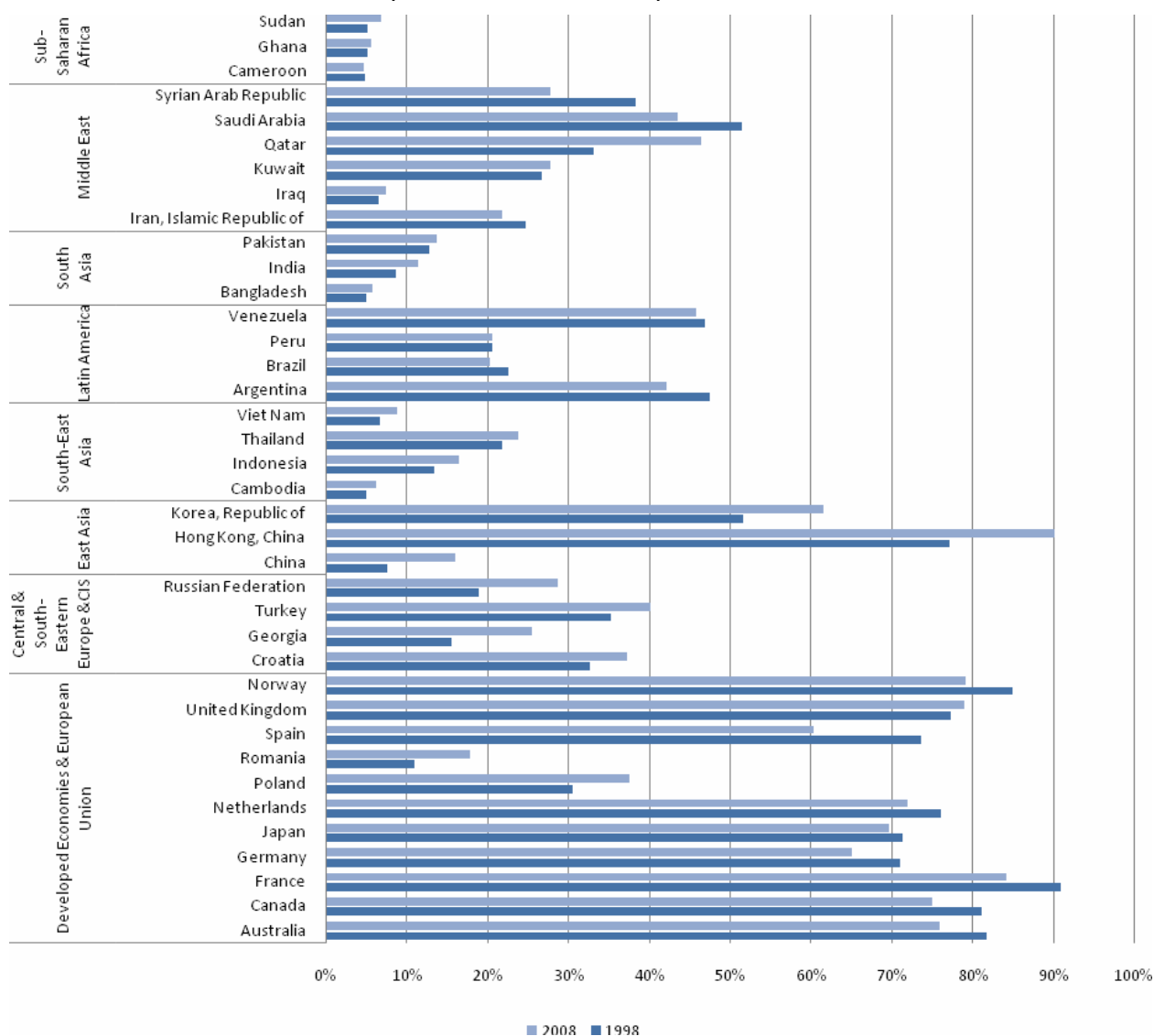
Таблица 1

**Общественная производительность труда по ППС
стран БРИК и некоторых стран G7 в 2006 году**

Страна	Производительность труда на одного занятого в хозяйстве, по ППС, тыс. \$	Страна	Производительность труда на одного занятого в хозяйстве, по ППС, тыс. \$
США	88.0	Бразилия	18.0
Япония	64.0	Китай	12.8
Россия	24.1	Индия	9.5

Источник: составлено на основе CIA World Fact Book 2007, Мировая экономика и международные отношения, № 12, Декабрь 2008, С. 35

Основываясь на данных таблицы 1, можно говорить о существенных различиях в уровне производительности труда стран БРИК и стран G7. Хотя производительность труда в РФ наиболее высокая среди стран БРИК (24,1 тыс. долл. по ППС), но отставание от Японии составляет 2,7 раза, от США – в 3,7 раза.



Источник: Labour productivity KILM 18

**Рис. 1. Уровень производительности труда стран мира
в процентах к уровню производительности труда США (США – 100%)**

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

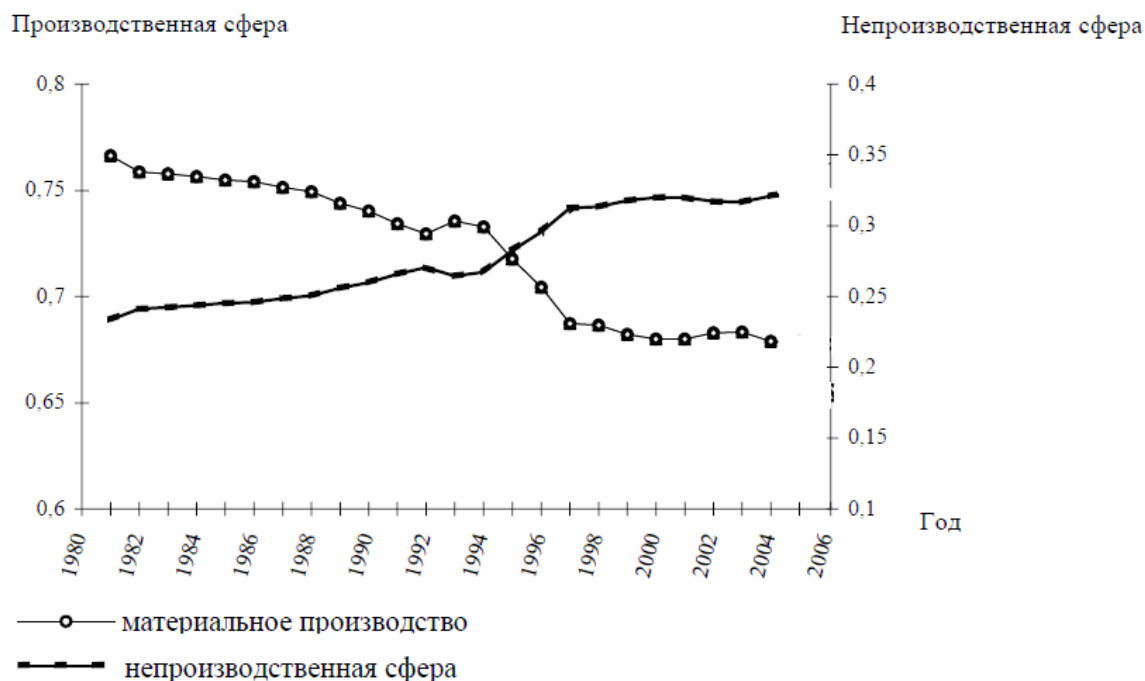
Тем не менее, из рисунка 1 мы видим, что за период с 1998 по 2008 гг. отставание от США в производительности труда Китая сократилось в 2 раза, а в России почти на треть. Безусловно, это связано с использованием интенсивных факторов в развитии России и Китая, в частности, реализации достижений НТП. С другой стороны, необходимо оценить и возможность влияния структурных изменений в занятости населения на указанные процессы.

Таблица 2
Доля отраслей в ВВП страны в России и некоторых других стран в 2006 году

Показатель	Россия	Бразилия	Япония	Франция	Германия	Италия	Великобритания	Канада	США
Сельское хозяйство (%)	4,9%	5,1%	1,5%	2,0%	1,0%	1,9%	0,9%	2,1%	0,9%
Промышленность (%)	39,3%	30,9%	25,6%	20,7%	30,0%	28,9%	24,1%	29,0%	20,9%
Услуги (%)	55,8%	64,0%	73,0%	77,2%	69,1%	69,2%	75,0%	68,9%	78,2%

Источник: CIA World Fact Book 2007

Таблица 2 показывает более высокий вклад сельского хозяйства России и Бразилии в ВВП по сравнению со странами G7. Также мы видим более высокую долю третичного сектора в валовом внутреннем продукте всех анализируемых стран, что отражает общемировую тенденцию. Сходные процессы происходят и в отраслевой структуре занятости.



Источник: составлено по: Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б., Подорванова Ю.А., Полежаев А.В. Занятость и рынок труда в России: проблемы и ограничения. // Проблемы прогнозирования, 2005. № 5. - С.120.

Рис. 2. Тенденции изменения долей занятых в экономике РФ в непроизводственной и производственных сферах экономики для разных базовых периодов

Заметно значительное сокращение удельного веса занятых в производственной сфере национального хозяйства РФ. И если в 1980 г. в непроизводственной сфере было сосредоточено не более четверти всех занятых, то к 2004 г. – около трети.

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

На рисунке 2 показано, что тенденции периодов 1990-2003 гг. и 1980-2003 гг. для рассматриваемых показателей сходны и отражают перераспределение занятости между двумя сферами в пользу непроизводственной. Приведенные данные подтверждают общемировую тенденцию перехода занятых в непроизводственную сферу [1].

Вышесказанное в отношении изменений в отраслевой структуре занятости находит свое отражение и в сопоставительной таблице занятых по отраслям в РФ и в некоторых странах мира за 2006 год.

Таблица 3

Сопоставительная таблица занятых по отраслям в РФ и некоторых странах мира, 2006 год

Показатель	Россия	Бразилия	Япония	Франция	Германия	Италия	Великобритания	Канада	США
Всего занятых, тыс. чел.	68 855,0	89 318,0	63 820,0	25 173,1	37 379,3	22 988,2	28 926,3	16 484,3	144 427,0
С/х, тыс. чел.	6 867,0	17 264,0	2 720,0	933,0	838,2	981,6	374,8	435,9	2 206,0
С/х, %	10,0	19,3	4,2	3,7	2,2	4,2	1,3	2,7	1,5
Промышленность, тыс. чел.	20 195,0	19 073,0	17 890,0	5 998,3	11 058,6	6 926,6	6 369,4	3 625,4	29 999,0
Промышленность, %	29,3	21,3	28,1	23,8	29,6	30,2	22,1	22,0	20,7
Услуги, тыс. чел.	41 789,0	52 761,0	42 490,0	18 190,9	25 447,1	15 067,6	22 085,9	12 419,8	112 224,0
Услуги, %	60,6	59,1	66,5	72,3	68,0	65,4	76,2	75,4	77,7
Не определ., %	0,0	0,2	1,1	0,2	0,1	0,1	0,4	0,0	0,0

Источник: LABORSTA, online statistical database.

Анализ данных таблицы 3 также позволяет нам сделать следующие выводы. Во-первых, подтверждение общемировой тенденции перераспределения занятости между отраслями в пользу третичного сектора. Во-вторых, наличие существующих резервов для дальнейшего усиления данной тенденции за счет интенсификации использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве, в том числе за счет реализации достижений НТП и повышения производительности труда в данной отрасли. Усиление данной тенденции необходимо для перехода экономики России на инновационные рельсы. Ведь низкая производительность труда в сельском хозяйстве требует больших ресурсов рабочей силы. Освобождая ресурсы труда оттуда, мы можем направить их в другие виды деятельности, в том числе формирующие инновационный тип экономики. В этом плане страны G7 являются ориентиром для развития, как с точки зрения типа развития экономики, так и с точки зрения управления структурой занятости.

Таблица 4

Производительность труда на одного занятого в сельском хозяйстве в странах БРИК и G7 в 2006 году

Страна	Производительность труда на одного занятого в хозяйстве, по ППС, тыс. \$	Страна	Производительность труда на одного занятого в хозяйстве, по ППС, тыс. \$
США	55,0		
Канада	49,3	Япония	24,6
Германия	25,6	Бразилия	8,8
Великобритания	46,3	Россия	10,4
Франция	42,5	Индия	3,3
Италия	47,2	Китай	3,3

Источник: Мировая экономика и международные отношения, № 12, Декабрь 2008, С. 35.

Данные табл. 4 показывают и низкую производительность труда в сельском хозяйстве РФ и вообще стран БРИК, по сравнению с аналогичным показателем стран G7.

Так производительность труда на одного занятого в сельском хозяйстве США более чем в 5,3 раза выше аналогичной производительности российской экономики и в 16,7 раза выше производительности труда в сельском хозяйстве Китая и Индии.

Проанализируем ситуацию в отечественном сельском хозяйстве (табл. 5).

Таблица 5

**Некоторые экономические показатели
в сельском хозяйстве России и стран G7 в 2006 г.**

Страны	Все сельскохозяйств. угодья, млн. га*	Парк тракторов в сельском хозяйстве, тыс. шт.	Производство коровьего молока, млн. тонн	Надой молока на одну корову, кг
Германия	17,0	944	28,0	6860
Италия	13,9	1900	11,0	5966
Канада	67,6	733	8,1	7948
Россия	221	440	31,2	3356
Великобритания	17,6	500	14,3	7192
США	411,2	4760	82,5	9050
Франция	29,4	1152	24,2	6239
Япония	4,7	1888	8,1	7192

Источник: составлено автором по «Группа восьми» в цифрах. 2009. Стат.сб./Росстат. М., 2009. - 131 с.

* данные за 2007 г.

Данные таблицы 5 говорят о наличии огромного количества сельскохозяйственных угодий – 221 млн. га, которые являются фактором для развития отрасли. Тем не менее, данное обстоятельство предопределяет экстенсивный характер развития отрасли в России, хотя, в то же время, большинство развитых стран здесь идут по интенсивному пути.

Так США, обладая 2-х кратным превосходством в сельскохозяйственных угодьях по сравнению с РФ (411,2 против 221 млн. га), имеют парк тракторов более чем в 10 раз больше! – 4760 тыс. шт. в США против 440 тыс. шт. в РФ. Другие развитые страны, не обладающие столь огромными земельными ресурсами, в свою очередь, также идут по интенсивному пути развития своего сельского хозяйства. Например, Италия, имеющая площадь сельскохозяйственных угодий 13,9 млн. га (почти в 16 раз меньше, чем в РФ), обладает парком тракторов в количестве 1900 тыс. шт., что в 4 раза больше аналогичного показателя в РФ. Таким образом, на каждый млн. га сельскохозяйственных угодий в РФ приходится около 2 тыс. тракторов, в США – 12, во Франции – 39, в Германии – 56, в Италии – 137, а в Японии целых 402 тыс. тракторов! Безусловен и тот факт, что как показатели эффективности, так и изношенности отечественной техники, что называется, оставляют желать лучшего.

Неудовлетворительна ситуация и в отечественном животноводстве. Так, по общему производству коровьего молока в млн. тонн Россия находится на втором месте среди стран G7.

В тоже время показатели надоя молока на одну корову в кг в среднем в 2 раза ниже аналогичного показателя в странах G7. Это связано, в том числе, с недостаточной реализацией достижений НТП в сельском хозяйстве России.

Из нижеприведенной таблицы 6 мы можем сделать вывод о низкой квалификации трудовых ресурсов в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве: всего 7,9% от всех занятых в этом виде экономической деятельности имеют высшее образование. Безусловна связь уровня производительности труда от качества человеческого капитала, прежде всего профессионально-квалификационного уровня работников.

**СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ
В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

Таблица 6

Распределение численности занятых по уровню образования в сельском хозяйстве и рыболовстве РФ в 2006 году (на конец ноября; в процентах)

	Занятые в экономике - всего	в том числе имеют образование						
		высшее профессиональное	неполн. высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основн. общего образования
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	100	7,9	0,5	14,9	17,3	36,1	20,2	3,1
Рыболовство, рыбоводство	100	15,1	0,9	18,7	27,7	22,2	15,3	...

Источник: Российский статистический ежегодник. 2007: Стат.сб./Росстат. – М., 2008. – 847 с.

Несомненно и влияние низкой заработной платы в сельском хозяйстве РФ на показатели производительности труда в отрасли. Средняя месячная заработная плата в этой сфере ниже, чем во всех других видах экономической деятельности в России. Так в 2006 г. средняя месячная заработная плата в сельском хозяйстве составляла 4568,7 рублей, при среднем показателе по всем отраслям - 10633,9 рублей¹.

Таблица 7

Сопоставительный анализ структуры занятых в промышленности РФ и ряда других стран по видам экономической деятельности в 2006 году

	Добыча полезных ископаемых, %	Обрабатывающие производства, %	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды, %	Строительство, %
США	0,5	11,3	0,8	8,1
Канада	1,5	13,3	0,7	6,5
Германия	0,0	18,7	0,6	8,8
Великобритания	0,3	21,9	0,8	6,6
Франция	0,4	13,0	0,6	8,1
Италия	0,1	15,9	1,0	6,8
Япония	0,2	21,0	0,7	8,3
Бразилия	0,4	14,0	0,4	6,5
Россия	1,7	18,1	3,0	6,5

Источник: LABORSTA, online statistical database

Из таблицы 7 видно значительное превышение необходимого уровня численности занятых в добыче полезных ископаемых и производстве и распределении электроэнергии. Так доля занятых в добыче полезных ископаемых РФ выше аналогичного показателя в США в 3,4 раза, в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды – в 3,8 раза. Численность занятых в обрабатывающем производстве и строительстве, в целом, сопоставима с аналогичными структурными характеристиками стран G7.

Очевидно, что вышеупомянутые данные иллюстрируют низкий технологический уровень производства. Действительно, в 2006 г. степень износа основных фондов в организациях, ведущих свою деятельность в сфере добычи полезных ископаемых, со-

¹ Российский статистический ежегодник. 2007: Стат.сб./Росстат. – М., 2008. – 847 с.

ставляла 51%, в обрабатывающем производстве – 43,1%¹, в строительстве износ техники составлял от 45 до 74%².

В свою очередь данные обстоятельства снижают показатель общественной производительности труда, и таким образом, тормозят переход российской экономики на инновационный тип развития. Применение более высокотехнологичного, высокоэффективного оборудования, как в сфере добычи полезных ископаемых, так и в сфере производства электроэнергии способствовало бы более эффективному использованию ресурсов, повышению производительности труда в этих секторах, что, в свою очередь, обеспечило бы условия для межотраслевой миграции и, как следствие, для дальнейших структурных сдвигов в занятости населения страны.

Отсталость стран БРИК, в том числе и России от группы стран G7 по показателю производительности труда в промышленности также подтверждают и данные таблицы 8.

Таблица 8

**Производительность труда на одного занятого
в промышленности в странах БРИК и G7 в 2006 году**

Страна	Производительность труда на одного занятого в промышленности, по ППС, тыс. \$	Страна	Производительность труда на одного занятого в промышленности, по ППС, тыс. \$
США	97,3		
Канада	80,6	Япония	65,9
Германия	62,5	Бразилия	24,5
Велико-британия	84,1	Россия	41,2
Франция	68,6	Индия	13,7
Италия	66,3	Китай	23,2

Источник: Мировая экономика и международные отношения, № 12, Декабрь 2008, С. 35

Действительно, данные таблицы 8 показывают значительное отставание по производительности труда в промышленности РФ по сравнению со странами G7. Так в этом компоненте мы уступаем Германии – в 1,5 раза, Японии в 1,6, США – в 2,4 раза.

Промышленность страны является основой ее технологического развития. Поэтому увеличение производительности труда в промышленности должно создать основу и для перехода на инновационный путь развития экономики России.

Из данных нижеприведенной таблицы 9 можно сделать следующие выводы.

Во-первых, более высокая доля занятых в операциях с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг - видом экономической деятельности, который включает в себя научные исследования и разработки - в развитых странах по сравнению с Бразилией и Российской Федерацией. Около 10-12,5% в развитых странах по сравнению с 6% в Бразилии и России, то есть почти в 2 раза.

Как следствие, и доля затрат на науку в России достаточно низкая. Так в 2006 г. внутренние затраты на исследования и разработки в % к ВВП в России составляли 1,12%. Для сравнения в том же году доля затрат на НИОКР в % к ВВП страны в Германии составила 2,54%, в США – 2,66%, в Японии – 3,39%³.

¹ Промышленность России. 2008: Стат.сб./ Росстат - М., 2008. – 381 с.

² Российский статистический ежегодник. 2007: Стат.сб./ Росстат. – М., 2008. – 847 с.

³ «Группа восьми» в цифрах. 2009. Стат.сб./ Росстат. М., 2009. - 131 с.

**СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ
В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

Таблица 9

**Сопоставительный анализ структуры занятых в сфере услуг РФ
и ряда других стран по видам экономической деятельности в 2006 году**

Вид экономической деятельности	США	Канада	Германия	Велико-британия	Франция	Италия	Япония	Бразилия	Россия
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	14,8	17,5	18,5	14,2	14,6	13,3	15,3	17,6	15,4
Гостиницы и рестораны	6,6	6,2	5,3	3,7	4,4	3,6	4,8	3,8	2,0
Транспорт и связь	4,3	6,3	6,2	5,5	6,7	6,0	5,3	4,6	9,0
Финансовая деятельность	5,0	4,5	2,4	3,5	4,3	3,2	2,9	1,2	1,5
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	12,5	12,6	11,6	10,0	11,5	10,6	10,6	6,1	6,0
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	4,5	5,1	3,5	7,7	7,1	9,6	6,3	5,0	7,1
Образование	8,7	7,0	4,5	5,9	9,2	7,1	6,9	5,4	9,0
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	12,1	10,8	8,9	11,3	12,4	12,2	6,8	3,5	7,1
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	9,2	5,0	5,6	5,7	5,6	4,4	5,1	4,3	3,5
Предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства		0,4		0,5	0,4	2,3	1,4	7,6	0,0

Источник: LABORSTA, online statistical database.

Для сравнения – в том же году доля затрат на НИОКР в % к ВВП страны в Германии составила 2,54%, в США – 2,66%, в Японии – 3,39%¹.

Значительная эффективность подобной структуры расходов в ВВП страны трудно проследить на примере числа поданных патентных заявок на изобретения в 2007 году в России и странах G7.

Из данных таблицы 10 виден результат затрат на НИОКР в странах. Лидеры по затратам на НИОКР в % к ВВП – Германия, США и Япония – стали в 2007 г. лидерами и по числу патентных заявок. Недостаточная доля затрат на НИОКР в РФ является причиной недостаточной реализации своего научного потенциала. Причем данное обстоятельство характерно не только для нашей страны. Так данные по числу поданных патентных заявок в Италии – 10.1 тыс. заявок – коррелируют с данными расходов на НИОКР в % к ВВП Италии – всего 1,14%.

¹ «Группа восьми» в цифрах. 2009. Стат.сб./ Росстат. М., 2009. - 131 с.

Таблица 10

Число национальных и зарубежных патентных заявок на изобретения в 2007 г. в России и странах G7 (в тысячах)

Страна	Подано патентных заявок		
	всего в данной стране	в том числе от заявителей	
		национальных	иностраннных
Германия	61,0	47,9	13,1
Италия	10,1	9,2	0,9
Канада	40,1	5,0	35,1
Россия	39,4	27,5	11,9
Великобритания	25,0	17,4	7,6
США	456,2	241,4	214,8
Франция	17,1	14,7	2,4
Япония	396,3	333,5	62,8

Источник: WIPO Statistics Database, December 2008.

Очевидно, что развитие научного потенциала страны сопряжено с увеличением доли расходов в данном секторе. Здесь хотелось бы отметить, что развитие в данном направлении стоит вести не только с помощью государственного финансирования, но и с помощью развития различных механизмов в сфере стимулирования привлечения частных инвестиций в НИОКР, в частности ГЧП (государственно-частное партнерство, налоговые льготы в этой сфере, развитие кредитования в науке, создание инфраструктуры и много другое). Существующая же структура внутренних затрат на НИОКР в РФ, к сожалению, не соответствует странам-лидерам в этой сфере. Так по данным 2007 года государственные источники финансирования в науку в структуре затрат в России занимали 62,6%. Для сравнения в США – 27,7%, в Японии – 16,2%¹.

Во-вторых, наибольшая численность занятых в третичном секторе анализируемых стран наблюдается в оптовой и розничной торговле; ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – около 15% к общей численности занятых в экономике.

В-третьих, доля занятости рабочей силы в транспорте и связи в Российской Федерации выше, чем в других анализируемых странах. Численность российских занятых в данном виде экономической деятельности выше аналогичной численности занятых в США в 2 раза. Данное обстоятельство можно связать как с обширной территорией страны, так и с большой долей занятых, например, в общественном транспорте, по сравнению с развитыми странами, где проблема передвижения во многом решается за счет личного автомобильного транспорта, также более современных других видов транспорта, в частности, скоростных поездов и т.д. На наш взгляд, также необходима определенная работа, в том числе, в плане повышения рентабельности как грузовых, так и пассажирских перевозок; решения проблем безбилетного проезда в пассажирском транспорте и многих других проблем.

В-четвертых, доля занятых в государственном управлении и обеспечении военной безопасности, обязательном социальном обеспечении на 2,6% превышает аналогичный показатель в США. В этом виде экономической деятельности в РФ сосредоточено 7,1% занятых, в США – 4,5%. На наш взгляд, это связано с раздутым бюрократическим аппаратом и его неэффективным использованием. Мы считаем, что необходимо снижение доли занятых в этом виде экономической деятельности.

В-пятых, сконцентрировав финансовые ресурсы мира в своих центрах, развитые страны опережают остальные страны по количеству занятых в финансовой деятельно-

¹ «Группа восьми» в цифрах. 2009. Стат.сб./Росстат. М., 2009. - 131 с.

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

сти. По этому показателю США опережает Российскую Федерацию более чем в 3 раза (5% занятого населения в США против 1,5% в России). Тем не менее, финансовая деятельность, по нашему убеждению, тот вид деятельности, который необходимо развивать без ущерба остальным видам деятельности. В то же время ее развитие необходимо проводить за счет создания современной финансовой инфраструктуры, определенных условий по привлечению капитала в денежной форме в нашу страну и др.

Проанализируем виды экономической деятельности, непосредственно связанные с уровнем развития человеческого капитала.

Образование. Доля занятых в образовании РФ (9% общей численности рабочей силы) сопоставима с соответствующей долей занятых в образовании в анализируемых странах. Данный вид экономической деятельности оказывает огромное влияние на развитие человеческого капитала, в частности на структуру профессионально-квалификационного состава. Поэтому его развитие необходимо вести за счет повышения качества образования, его непрерывности на протяжении всей жизни, что, в свою очередь, может потребовать увеличения численности занятых в образовании.

Здравоохранение и предоставление социальных услуг. Что касается данного вида экономической деятельности, то здесь мы отстаем от анализируемых стран. Доля занятых здесь в США – 12,1%, во Франции – 12,4%, в Италии – 12,2%, в России – всего 7,1%. Безусловно, данное обстоятельство оказывает негативное влияние на развитие человеческого капитала. Поэтому нашей стране необходимо принять меры по увеличению занятых в данном виде экономической деятельности, например в сфере подготовки достаточного количества и необходимого качества диагностов, терапевтов, участковых врачей, другого медперсонала, а также социальных работников.

В то же время, необходимо и более современное высокотехнологичное медицинское оборудование, разработка и внедрение в медицинскую практику современных высокоэффективных медицинских препаратов нового поколения. В свою очередь, данное обстоятельство потребует и государственной поддержки и финансирования в большем объеме (табл. 11).

Таблица 11

Государственные расходы на здравоохранение в 2005 г. в РФ и в странах группы G7 (в процентах к ВВП)

Германия	8,2	Великобритания	7,2
Италия	6,8	США	6,9
Канада	6,9	Франция	8,9
Россия*	3,7	Япония	6,6

Источник: «Группа восьми» в цифрах. 2009. Стат.сб./Росстат. М., 2009. - 131 с.

* - расходы на здравоохранение, физическую культуру и спорт.

Данные таблицы 11 показывают низкую долю государственных расходов на здравоохранение в России по сравнению со странами G7. Необходимо значительное увеличение данных расходов со стороны государства, ведь без развития здравоохранения невозможно развитие и человеческого капитала.

Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг в США занимает 9,2% рабочей силы, в РФ – только 3,5%. Увеличение численности занятых в данном виде экономической деятельности также будет способствовать развитию человеческого капитала. Ведь увеличение численности занятых в этой сфере неизменно приведет к увеличению объема предоставляемых услуг населению, а значит, к повышению уровня и качества жизни рабочей силы.

Развитие услуг также повлияет на возможность занятого населения концентрироваться на основном для себя виде деятельности. Мы имеем в виду тот факт, что при развитии услуг снижается цена их предоставления за счет развития здесь конкуренции. Следовательно, например, экономист, при необходимости выбора альтернативы

сделать ли ремонт у себя в квартире самому или прибегнуть к услугам профессионалов в этом деле и сосредоточиться на своей профессии, выберет последнее и сконцентрируется на своей практической деятельности. Повсеместное развитие аналогичных процессов приведет и к развитию человеческого капитала – капитала в форме интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека.

Таким образом, изменяя структуру занятости в сторону развития коммунальных, социальных и персональных услуг населению, мы опосредованно вкладываем инвестиции в человеческий капитал. Вообще, можно сказать, что развитие человеческого капитала неразрывно с развитием и улучшением уровня и качества жизни населения.

Гостиницы и рестораны. Доля занятых США (6,6%) здесь более чем в 3 раза больше доли российских занятых (3%). Это связано, прежде всего, с неразвитостью инфраструктуры в данном секторе. Ее развитие, а также снижение общего уровня цен в этой сфере положительно скажется как на развитии этого сектора, так и на уровне развития человеческого капитала так же, как и выше, за счет улучшения уровня и качества жизни населения.

Таблица 12

**Производительность труда на одного занятого в сфере услуг
в странах БРИК и G7 в 2006 году**

Страна	Производительность труда на одного занятого в сфере услуг, по ППС, тыс. \$	Страна	Производительность труда на одного занятого в сфере услуг, по ППС, тыс. \$
США	85,8		
Канада	63,8	Япония	64,0
Германия	60,5	Бразилия	18,0
Велико-британия	68,2	Россия	22,7
Франция	77,7	Индия	20,3
Италия	79,3	Китай	14,8

Источник: Мировая экономика и международные отношения, № 12, Декабрь 2008, С. 35.

Из данных таблицы 12 очевидно значительное отставание по производительности труда и в сфере услуг РФ по сравнению со странами G7. Так в этом компоненте мы уступаем Германии – в 1,5 раза, Японии в 1,6, США – в 2,4 раза. Данное обстоятельство также является ориентиром для дальнейшего достижения высокого уровня благосостояния России за счет более высокого общего уровня производительности труда [4].

Низкая производительность труда, несомненно, оказывает негативное влияние на социально-экономическое положение стран, что в свою очередь отражается и на благосостоянии их граждан. Данное обстоятельство находит свое отражение, как в основных макроэкономических показателях, так и в данных, характеризующих уровень развития человеческого капитала, а также в различных аспектах уровня и качества жизни населения, например, таких как уровень абсолютной бедности в различных сферах, бедность рабочего населения.

Ниже из данных таблицы 13 видим, как низкая производительность труда в странах БРИК коррелирует с данными душевого ВВП. Аналогичные выводы можно сделать и для стран «большой семерки». Тем не менее, нельзя не сказать и про значительный прирост ВВП в странах БРИК по сравнению с развитыми странами мира. С другой стороны, высокие значения индекса потребительских цен (ИПЦ) могут нивелировать достижения стран БРИК в этом направлении. Так ИПЦ России – 219, Бразилии – 158, Индии – 129. Для сравнения ИПЦ Японии – 98, Германии и Великобритании – 110. Все это, безусловно, негативно сказывается на благосостоянии граждан стран БРИК. Особо критичен данный показатель для РФ.

**СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ
В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

Таблица 13
Некоторые макроэкономические показатели в странах БРИК и G7

Страна	Год	Душевой ВВП по ППС в ценах 2005 г., \$	Душевой ВВП в ценах 2000 г., \$	Годовой рост ВВП, %	Индекс потребительских цен
США	2006	42 616	37 707	2,9	117
Канада	2006	35 660	25 869	2,8	114
Германия	2006	32 334	24 415	2,9	110
Великобритания	2006	32 941	27 821	2,9	110
Франция	2006	31 131	24 019	2,2	113
Италия	2006	28 478	19 796	1,8	115
Япония	2006	31 041	39 911	2,4	98
Бразилия	2006	8 673	4 053	3,8	158
Россия	2006	12 797	2 637	7,4	219
Индия	2006	2 416	637	9,7	129
Китай	2006	4 524	1 612	11,6	109

Источник: World Bank, World Development Indicators Online

Далее сопоставим распределение доходов стран БРИК и некоторых развитых странах. Для этого рассмотрим изменение коэффициента Джинни в анализируемой группе стран за ряд лет (табл. 14).

Таблица 14
Динамика индекса Джинни в странах БРИК по годам

Страна	Год	Индекс Джинни
Бразилия	1992	57,4
	1993	59,7
	1995	59,2
	1996	59,2
	1997	59,3
	1998	59,2
	1999	58,6
	2001	58,7
	2002	58,2
	2003	57,6
	2004	57
	2005	56,4
	2006	55,8
	2007	55
Китай	1992	29,8
	1993	31
	1994	32,5
	1995	32,2
	1996	32,2
	1997	31,9
	1998	32
	1999	34
	2002	36,3
	2004	
2005	35,4	
Индия	1994	30,1
	2000	
	2005	32,5

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

Россия	1993	48,3
	1994	
	1996	46,2
	1998	
	1999	37,5
	2001	39,6
	2002	35,7
	2005	37,5

Источник: <http://iresearch.worldbank.org/PovcalNet>

По данным таблицы 14 можно судить о степени неравенства доходов населения в странах БРИК – в этих странах высок индекс Джинни. Несмотря на незначительное снижение данного показателя в этих странах, он остается все равно достаточно высоким. Так, по данным Доклада о человеческом развитии 2007/2008¹, который публикуется для Программы развития ООН (ПРООН), в Германии коэффициент Джинни составлял 28,3, в Италии – 36, а в Швеции – 25. В этом отношении страны БРИК близки к некоторым развитым странам, за исключением разве что Бразилии. В то же время нельзя говорить о какой-либо положительной динамике в странах БРИК в этом отношении. Что касается снижения степени неравенства доходов в РФ в 1993-1999 гг., то это объяснимо восстановительным ростом доходов населения в постперестроечный период. По-видимому, без принятий адекватных и эффективных решений на самом высоком уровне в сфере разработки и применения механизмов перераспределения доходов индекс Джинни РФ, по нашей оценке, будет оставаться в диапазоне 37-40.

Хотя, безусловно, необходимо учитывать и тот факт, что коэффициент Джинни не учитывает источник дохода. Например, для определенной локации (страны, региона и т.п.) коэффициент Джинни может быть довольно низким, но при этом какая-то часть населения свой доход обеспечивает за счет непосильного труда, а другая – за счет собственности. Так в Швеции, как мы видим, значение коэффициента Джинни довольно низко, но при этом только 5% домохозяйств владеют 77% акций от общего количества акций, которым владеют все домохозяйства. Это обеспечивает этим 5% доход, который остальное население получает за счет труда. В этом отношении уровень расслоения в обществе РФ может быть еще более сильным.

Данные по производительности труда и социально-экономическому положению коррелируют с данными по развитию человеческого потенциала. Обратимся к табл. 15.

Таблица 15

Некоторые страны по ИРЧП, 2009 год

ИРЧП 2009, место	Страна	ИРЧП 2009, место	Страна
4	Канада	22	Германия
8	Франция
10	Япония	71	Россия
13	США	75	Бразилия
18	Италия	92	Китай
21	Великобритания	134	Индия

Источник: Human Development Report 2009

Из данных таблицы 15 мы видим, что страны G7 находятся в группе лидеров по индексу развития человеческого потенциала, в то время как страны БРИК находятся в «арь-

¹ Доклад о развитии человека 2007/2008. Борьба с изменениями климата: человеческая солидарность в разделённом мире / Пер. с англ. – М.: Издательство «Весь Мир», 2007. – 400 с.

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

ергарде». Сопоставляя эти данные с данными общественной производительности труда и социально-экономическими показателями в соответствующих странах, действительно можно сделать вывод о прямой зависимости между этими двумя показателями, что не удивительно в силу некоторых показателей, входящих в данный индекс (в частности ВВП на душу населения). С учетом того, что доля занятых в общей численности населения анализируемой группы стран довольно схожая (около 60%), то теснота связи между общественной производительностью труда и ИРЧП становится очевидной.

Таким образом, действительно, нельзя говорить о каком-либо развитии страны без улучшения благосостояния ее граждан. В этом плане, на наш взгляд, уровень и качество жизни населения могут и должны выступать в качестве главных индикаторов эффективности любых изменений, направленных на развитие страны. В свете вышесказанного, меры, направленные на увеличение производительности, должны повышать уровень и качество жизни населения.

Проанализируем, каким образом изменился уровень и качество жизни населения в анализируемой группе стран в связи с соответствующей динамикой общественной производительности труда, выявленной нами выше.

Ниже из данных таблицы 16 видим тенденцию снижения уровня бедности, как абсолютной, так и экономической, в странах БРИК и по международным, и по национальным оценкам. Данное обстоятельство, в свою очередь, имеет прямую связь с тенденцией роста общественной производительности труда в этих странах. Так снижение отставания производительности Китая от США в 2 раза с 1998 по 2008 г., выявленное выше, сопровождалось более чем двукратным снижением показателей бедности Китая за аналогичный период, в РФ снижение отставания на треть сопровождалось снижением национальной оценки бедности в 2 раза.

В то же время практически неизменное соотношение производительности труда Бразилии по сравнению с США в вышеуказанный период, очевидно, повлияло и на показатели абсолютной бедности в стране (национальная оценка – 21,5% в 2003 г. от общей численности населения). Сопоставляя данные международной оценки бедности, в частности, процент населения с доходом ниже двух американских долларов в день – таких в Бразилии в 2003 г. было 21,7% от общей численности населения, – можно говорить о сходстве данных показателей и судить о низком уровне жизни в данной стране. Справедливости ради все же стоит сказать и об определенном прогрессе в этом отношении. В период с 1992 по 2007 гг. процент населения Бразилии с доходом ниже двух американских долларов в день снизился почти в два раза с 30,5% по 15,4%.

Анализируя данные таблицы 16 по различным показателям бедности в РФ, мы приходим к выводу о значительном снижении уровня бедности в нашей стране, вплоть до минимальных значений по международным показателям. Тем не менее, показатели бедности не могут не вызывать опасения. Так уровень бедности в РФ в 2002 г. составлял 19,6%. Данное обстоятельство связано с различным представлением уровня жизни в разных странах, в частности различной потребительской корзиной, уровнем прожиточного минимума, которые в России, безусловно, гораздо выше, чем два американских доллара в день – по состоянию на 24 мая 2010 года прожиточный минимум в среднем по России составлял 5144 рублей¹.

Особое внимание, на наш взгляд, на современном этапе развития России следует уделить экономической бедности, когда работающие граждане не могут обеспечить себе социально приемлемый уровень благосостояния: доступное жилье, соответствующую специальности работу, качественный уровень здравоохранения и образования для себя и своих детей и многое другое.

¹ Российский статистический ежегодник. 2009: Стат.сб./Росстат. - М., 2009. – 795 с.

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

Таблица 16

Различные аспекты бедности и распределения дохода населения
в странах БРИК по годам

Страна	Год	Уровень бедности на селе – национ. оценка (%)	Уровень бедности в городе – национ. оценка (%)	Уровень бедности в стране – национ. оценка (%)	Международ. оценка бедности - население (%) с доходом ниже US\$1.25 в день	Международ. оценка бедности - население (%) с доходом ниже US\$2 в день	Доля работающих бедных, живущих на US\$1.25 в день в общей занятости (%)	Доля работающих бедных, живущих на US\$2 в день в общей занятости (%)
Бразилия	1992				13,3	24,4	16,2	30,5
	1993				13,0	24,7	15,7	30,6
	1995				10,5	21,9	12,6	27,0
	1996				11,4	22,6	13,9	28,1
	1997				12,0	23,3	14,6	29,1
	1998	51,4	14,7	22,0				
	1999				11,2	23,0	13,8	29,0
	2001				11,0	22,3	13,5	27,9
	2002				9,8	21,3	12,0	26,5
	2003	41,0	17,5	21,5	10,4	21,7	12,8	27,2
	2004				11,7	20,9	14,2	25,9
	2005				7,8	18,3	9,4	22,7
	2006				7,4	16,4	8,9	20,1
	2007				5,2	12,7	6,2	15,4
Китай	1992				63,9	82,2	73,1	90,3
	1993				53,7	78,6	61,4	87,6
	1994				59,0	78,0	67,5	87,1
	1995				54,1	74,1	62,0	84,3
	1996	7,9	2,0	6,0	36,4	65,0	41,8	75,6
	1997				47,4	71,1	54,4	82,0
	1998	4,6	2,0	4,6	47,6	69,6	54,7	80,9
	1999				35,6	61,4	41,0	71,6
	2002				28,4	51,1	32,6	59,6
	2004			2,8				
	2005				15,9	36,3	18,3	42,3
Индия	1994	37,3	32,4	36,0	49,4	81,7	59,4	87,7
	2000	30,2	24,7	28,6				
	2005				41,6	75,6	51,4	84,1
Россия	1993				2,8	7,6	3,4	9,4
	1994			30,9				
	1996				3,5	8,2	4,5	10,8
	1998			31,4				
	1999				2,3	10,5	3,1	14,6
	2001				0,9	6,0	1,1	7,8
	2002			19,6	0,3	3,7	0,0	4,8
	2005				0,2	1,5	0,0	1,9

Источник: национальные оценки бедности - World Development Indicators Online, международная оценка бедности - <http://iresearch.worldbank.org/PovcalNet>, работающие бедные - <http://www.ilo.org/trends>

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

При этом факторы, генерирующие экономическую бедность, таковы, что само по себе получение работы трудоактивным населением не может служить гарантией приемлемого для работника уровня благосостояния по следующим причинам:

- монополия крупного капитала на рынке труда, а также нормативно установленный минимальный размер оплаты труда (особенно это касается бюджетной сферы) не позволяют работникам получать достойное вознаграждение за труд. В сравнении со странами G7 уровень заработной платы в России гораздо ниже (табл. 17).

- отсутствие спроса на рабочую силу в депрессивных регионах (особенно в малых городах и поселках), где экономика определяется небольшим кругом предприятий (а зачастую одним – градообразующим) стагнирующих отраслей промышленности.

Таблица 17

Среднемесячная номинальная заработная плата работников (в текущих ценах; единиц национальной валюты)

Страна	Национальная валюта	Среднемесячная номинальная заработная плата работников
Германия	евро	3532
Италия	евро	1990
Канада	канадский доллар	747
Россия	рубль	10634
Великобритания	фунт стерлингов	2528
США	доллар США	3545
Франция	евро	2614
Япония	йена	299,6

Источник: «Группа восьми» в цифрах. 2009. Стат.сб./Росстат. М., 2009. - 131 с.

* Промышленность (категории С+D+E КДЕС (НАСЕ)).

** В среднем за неделю.

*** Обрабатывающая промышленность, зарплата в частном секторе, тысяч йен.

Примером может служить ситуация в пос. Косая Гора, который находится под Тулой. Функционирующий там Косогорский металлургический завод, по сути, определяет экономику поселка, а его стагнация в связи с отсутствием спроса на его продукцию оказывает отрицательное влияние как на экономику, так и на благополучие жителей всего поселка.

Хронические очаги экономической бедности сформировались и в ряде отраслей реального сектора экономики, в том числе в текстильной промышленности, обувной, швейной, деревообрабатывающей. Более высокие показатели бедности на селе. Такое положение в этих секторах объясняется крайне низким уровнем оплаты труда. При средней месячной заработной плате в 2006 г. 10633,9 рублей, средняя месячная заработная плата в сельском хозяйстве составила 4568,7 рублей, текстильной и швейной промышленности – 4964,3 рублей, обувной – 5649,1 рублей, деревообрабатывающей – 6950,4 рублей¹.

Следует также отметить, что в категорию "работающие бедные" могут попасть работники предприятий с большой долей "серой" заработной платы, хотя их реальный заработок выше величины прожиточного минимума.

Для преодоления экономической бедности необходимо принимать меры общеэкономического характера: содействие занятости, повышение оплаты труда, совершенствование налоговой политики, выравнивание уровня социально-экономического развития регионов и многие другие. Что в принципе и делается, но, наш взгляд, не в должном объеме: требуется решительность со стороны государства в данном вопросе.

¹ Российский статистический ежегодник. 2009: Стат.сб./Росстат. - М., 2009. – 795 с.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать следующие выводы.

Показатели производительности труда в РФ значительно ниже аналогичных показателей стран группы G7 как в целом по стране, так и по видам экономической деятельности. В то же время по данному показателю наша страна является лидером среди стран группы БРИК.

Данное обстоятельство мы связываем с более низкой, по сравнению со странами G7, номинальной заработной платой работников в России. Особенно остро это проявляется в ряде отраслей реального сектора экономики, в том числе в текстильной промышленности, обувной, швейной, деревообрабатывающей. Еще более сложная ситуация в сельском хозяйстве. При средней месячной заработной плате в 2006 г. 10633,9 рублей, средняя месячная заработная плата в сельском хозяйстве составила 4568,7 рублей, текстильной и швейной промышленности – 4964,3 рублей, обувной – 5649,1 рублей, деревообрабатывающей – 6950,4 рублей. В свою очередь, это сформировало в стране хронические очаги экономической бедности, когда работоспособные граждане не могут обеспечить себе социально приемлемый уровень благосостояния.

Анализ структуры занятости в РФ в сопоставлении с другими странами также выявил возможные резервы роста производительности труда в различных видах экономической деятельности, которые можно получить как за счет интенсификации труда, так и за счет управления структурой занятости, что, в свою очередь, может оказать положительное влияние на развитие экономики в целом. К примеру, увеличение производительности труда в промышленности как основы технологического развития может создать основу для инновационного пути развития экономики России. Именно структурные изменения в занятости, наряду с реализацией достижений НТР, можно рассматривать как доминанту роста общественной производительности труда. Тем не менее, мы полагаем, что возможность использования данного механизма ограничена стратегическими интересами страны. Например, не представляется возможным отказаться от сельского хозяйства страны в пользу третичного сектора, так как это противоречит принципам продовольственной безопасности.

Очевидно также, что рост производительности труда связан и с развитием человеческого капитала, прежде всего профессионально-квалификационного уровня. Выводы, сделанные нами, позволяют также говорить как о зависимости производительности труда и развитии человеческого потенциала, так и зависимости производительности труда и уровня и качества жизни населения, в котором последние, на наш взгляд, должны выступать главными индикаторами эффективности принимаемых мер по развитию страны.

* * *

1. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б., Подорванова Ю.А., Полежаев А.В. Занятость и рынок труда в России: проблемы и ограничения. // Проблемы прогнозирования, 2005. № 5. - С.120.

2. Мировая экономика и международные отношения, № 12, Декабрь 2008, С. 34.

3. Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. — Мн.: Книжный Дом, 2003. — 1312 с. — (Мир энциклопедий).

4. Яременко Ю.В.. Экономические беседы. Запись С.А. Белановского. М.: Центр исследований и статистики науки, 1998.

РЫНОК ТРУДА И БЕДНОСТЬ

Шкиренко Г.А.

Рассматриваются особенности безработицы и занятости в Воронежской области в контексте проблематики бедности.

Ключевые слова: бедность, безработица и бедность в Воронежской области, малое предпринимательство и общественные работы

Проблема бедности – острейшая, особенно для развитой страны, к какой относится и Российская Федерация. По данным Госкомстата в 2008 году среди малоимущих (в среднем за год – это 18,5 млн.чел.) 23,6% составляла молодежь в возрасте от 16 до 30 лет, 22,7% – женщины в возрасте от 31 до 54 лет, 20,6% – мужчины в возрасте от 31 до 59 лет. Это страшные цифры: 70% бедных – это трудоспособные, это семьи с детьми или те, кто находится в репродуктивном возрасте! Удивляет, что при таких данных растет ожидаемая продолжительность жизни и уровень рождаемости! Несмотря на различные объяснение бедности, считаем, что главной причиной все же выступает рынок труда. Безработица среди указанных категорий населения выглядит следующим образом: безработная молодежь указанного возраста составляет 41,6% от всего числа безработных – это 627 тыс. человек. Безработные мужчины – 54,6% (от числа всех безработных мужчин, это около 330 тыс.чел.), женщины – 52,8% (это 485 тыс.чел.)¹. В Воронежской области число официально зарегистрированных безработных составляет 90,5 тыс.чел. (7,9%) [1]. В 2010 году общее количество лиц, с доходами ниже прожиточного минимума составляет 18,6 млн.чел. (13% населения), общая численность безработных – 6,4 млн.человек [7].

Среднемесячная начисленная заработная плата по РФ в феврале 2010 года составила 19128 руб., а денежные доходы в среднем на душу населения составили 16440 руб., при этом 59,7% населения имеет среднедушевой доход до 15 тыс. руб., из них 7,5% населения имеет среднедушевой доход ниже прожиточного минимума (до 4 тыс. руб.). В 2009 году среднемесячная заработная плата составила примерно 18400 руб., при этом заработную плату ниже средней (до 17000руб.) получали 63,7% работников. В Воронежской области среднемесячная заработная плата января 2010 года составила 12940,9 руб. Заработную плату в размере ниже величины прожиточного минимума получали около 3% работников, в Воронежской области удельный вес численности работников, имеющих заработную плату ниже величины прожиточного минимума в 2009 г. составил 17%. Коэффициент фондов (соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой) составил в Воронежской области 8,8 раз, а в целом по РФ 14,7 раз.

До сих пор сохраняется такая проблема, как несвоевременная выплата заработной платы. На 1 марта 2010 года суммарная задолженность по заработной плате составила 4118 млн. рублей. В этой сумме содержатся долги, образовавшиеся за 2009 год (2274 млн. рублей (55,2%)) и 2008 год (440 млн. рублей (10,7%)). Если суммировать оставшуюся задолженность по зарплатам за 2008 и 2009 годы и разделить ее на занятых в экономике, то получится, что на каждого ныне работающего приходится почти 40 тыс.руб. задолженности по заработной плате! Это более двух раз превышает среднюю заработную плату на каждого работника в нашей стране! В Воронежской облас-

¹ По данным Госкомстата <http://www.gks.ru>

ти задолженность по выплате заработной платы на конец февраля 2010 г. составляет 71 млн. рублей [5].

Различные опросы общественного мнения выявляют, что в нашей стране большинство малообеспеченных людей винят в своем положении (т.е. бедности) государство [8 и 9] – каждый четвертый мужчина и каждая третья женщина!

Государство проводит активную политику по поддержке населения в социальной сфере, но очевидно, что этого недостаточно. Без развитой экономики преодолеть проблему бедности невозможно. Основой для преодоления бедности, а значит и развития страны в социальном, экономическом и других аспектах является достойный доход, который преимущественно (на 70%) формируется из достойной заработной платы. Опросы общественного мнения показывают, что для «достойной» жизни среднему воронежцу необходима зарплата в 30 тыс. рублей в месяц. Лишь 13% от общей численности населения города на сегодняшний день добились дохода, обеспечивающего «достойное» существование. 43% воронежцев считают, что никогда не добьются «достойного» уровня дохода¹.

Опрос, проводимый ЦИОМ «Квалис»² в сентябре 2009 г. выявил, что за предыдущие несколько месяцев 16,7% воронежцев столкнулись с серьезными задержками заработной платы, 32% – с ее сокращением или отменой повышения. У 33% респондентов отменили или сократили премии и бонусы, а у 6% – социальные льготы. 14% воронежцев были переведены на неполный рабочий день или неделю, 9% отправились в вынужденный отпуск, 7% были сокращены, а 2% были принудительно уволены «по собственному желанию». При этом более трети горожан сбережений не имеют и не рассчитывают на чью-то помощь в случае потери всех источников дохода. Поэтому около половины воронежцев в той или иной степени опасаются потерять нынешнее место работы, причем среди людей с бедственным положением их доля достигает 100%. Потеря рабочего места не пугает 31% воронежцев.

Такая ситуация на рынке труда не способствует разрешению бедности, а наоборот, усугубляет ее. В силу сложившейся кризисной ситуации на рынке труда в области, многие безработные не в состоянии самостоятельно решить проблему поиска работы. Специалисты центров занятости тоже не могут справиться с потоком желающих найти работу. «Ежедневно обращаются за помощью в содействии трудоустройства около ста человек, тогда как ранее не более 30» [3]. Сейчас на одну вакансию в Воронеже и области претендует уже пять человек.

В свете проанализированных данных, среди экстренных мероприятий на рынке труда, сдерживающих уровень бедности в ситуации кризиса можно отнести, на наш взгляд, следующие.

Одним из вариантов отсрочки проблемы увеличения бедности можно назвать предложение администрации Президента РФ о введении социальных контрактов. Суть социального контракта сводится к тому, что лицам, находящимся за чертой бедности, для получения пособия по безработице нужно будет выйти на «непрестижную» работу, т.е. оказание помощи бедным будет осуществляться в обмен на выполнение ими определенной «непрестижной» работы. К такой системе будут привлекаться лица, имеющие трудовой потенциал. Основная цель такого обмена – отсечь «лишних» получателей государственной помощи [4].

Еще один «срочный» вариант – это проведение общественных работ. В Воронеже поступило 1600 заявок на участие в общественных работах, однако участие в них приняли 500 человек. В условиях сокращения вакантных рабочих мест, предусматривающих по-

¹ Информация Агентства Бизнес Информации ABIREG.RU // <http://www.voronezh.net/news/voronezh/details2139.html>

² Опрос проводился ИОМ «Квалитас» с 21 по 26 сентября 2009 года при помощи репрезентативной выборки. Пронтервьюировано 655 человек // <http://www.voronezh.net/news/voronezh/details2174.html>

стоянную занятость (особенно в сельской местности), временное трудоустройство позволяет в значительной мере снизить напряженность на региональном рынке труда.

Как наиболее перспективный вариант можно назвать оказание действенной помощи при организации и развитии собственного дела. Для Воронежской области малый бизнес играет существенную роль. В объеме валового регионального продукта доля продукции малых предприятий возросла с 7,7% в 2000 году до 18,2% в 2008 году. Численность занятых на малых предприятиях области составляет 126,3 тыс. человек, или 20,6% от общей численности занятых на предприятиях и организациях области, а также 56,6 тысяч индивидуальных предпринимателей, деятельность которых не учитывается при статистическом учете [6].

* * *

1. Дегтярев А. Пик массовой безработицы в Воронежской области <http://otchizna.su/economics/1809>
2. Информация Агентства Бизнес Информации ABIREG.RU // <http://www.voronezh.net/news/voronezh/details2139.html>
3. Крапоткин В. Безработица в Воронеже. Масштабы и прогнозы // <http://vvoronezhe.ru/events/e10917720/>
4. Орлов О. Россиянам предложат доказать бедность // http://provoronezh.ru/newsline_fin/261604.html
5. Основные статистические показатели развития Воронежской области <http://www.govvm.ru/>

6. Основные экономические показатели Воронежской области. www.parad-catalog.ru/articles/archive/harakteristika_ekonomicheskogo_potentsiala_voronejskoj.html
7. Презентация Т.А. Голиковой "Об итогах работы Минздравсоцразвития России в 2009 году и задачах на 2010 год" // <http://www.minzdravsoc.ru/health/prior/99>
8. Тихонова Н.Е. Бедные: образ жизни и стратегии выживания // <http://www.ecsocman.edu.ru/images/pubs/2006/05/13/0000277086/024Tihonova.pdf>
9. Число бедных в Воронеже падает <http://newspaper.moe-online.ru/view/16654.html?module=4&year=2008&month=3>.

ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ СЕМЕЙ, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ ПОДРОСТКОВОГО ВОЗРАСТА

**Соснина С.Ф.
Волосников Д.К.**

В статье представлены результаты анкетирования 664 семей, имеющих детей подросткового возраста 15-17 лет, проживающих в Челябинской области. Выявлен высокий процент неполных семей, более трети подростков проживают в стесненных жилищных условиях, почти 40% семей считают свой доход неудовлетворительным. Отмечена высокая трудовая занятость матерей подростков, низкая внешкольная занятость, критически низкий уровень оздоровления детей. Худшие показатели социальных позиций зафиксированы в группе семей с невысоким доходом.

Ключевые слова: подростки, семья, уровень жизни.

Подростки – особенный контингент в составе населения, состояние здоровья которого является барометром социального благополучия и медицинского обеспечения [2]. В связи с ухудшением медико-демографической ситуации в России проблема сохранения здоровья подростков приобрела особую значимость. Оттавская хартия по здоровью гласит: «Основопологающие условия здоровья – это мир, жильё, образование, пища, доход, стабильная экосистема, надежный источник ресурсов, социальная справедливость и правосудие» [6].

Итогом процесса реформ в России явилась дифференциация населения на слои с резкими различиями в уровне материального благосостояния и степени социальных потребностей. Во многих зарубежных исследованиях выявлено влияние на здоровье структурных показателей социально – экономического неравенства. При этом отмечено, что структурные факторы (род занятий, уровень дохода, место проживания) воздействуют на состояние здоровья значительно сильнее, чем образ жизни [1].

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Уровень жизни как один из основных показателей удовлетворенности семьи, является определяющим в формировании различных аспектов здоровья ребенка. Среди основных факторов, детерминирующих неблагоприятное состояние семьи, можно назвать возрастающие социально – экономические трудности, испытываемые семьями, чрезмерную трудовую занятость родителей, уровень оплаты труда [3].

Дифференциация населения по социально – экономическим критериям является причиной неравенства социального благополучия подростков. Ухудшение материального благосостояния семьи закономерно сказывается на уровне жизни, организации досуга и оздоровлении детей подросткового возраста. Имущественное расслоение общества обуславливает разную степень доступности детей к общественным благам, ответственным за формирование их здоровья, тем самым определяет неравенство в состоянии здоровья [7].

Целью данного исследования явилась оценка уровня жизни семей, в которых проживают подростки.

Материалы и методы исследования

Нами проведено анкетирование семей подростков 15-17 лет, проживающих в Челябинской области. Опросом были охвачены 13 учебных заведений, для достоверности в исследование не включались подростки из специализированных школ (гимназии, коррекционные и частные школы). Разработанная нами анкета содержала следующие разделы: демографическая характеристика, образование родителей, оценка жилищно-бытовых условий, материальная обеспеченность семьи, трудовая занятость родителей, организация досуга и летнего отдыха подростка. Каждому вопросу соответствовала группа формализованных ответов. Анкеты раздавались непосредственно в школах на родительских собраниях. Перед проведением опроса родители подростков давали письменное информированное согласие на участие в исследовании, в целях соблюдения конфиденциальности заполненные анкеты возвращались в запечатанных конвертах. Всего было роздано 1100 конвертов, обратно получено 664 (60,4%). При сборе такой информации возникает большое количество трудностей, связанных с ригидностью данной среды к социологическим исследованиям [5].

Анкета заполнялась одним из родителей, среди респондентов было 40,5% (269/664) родителей мальчиков и 59,5% (395/664) родителей девочек. Примечательно, что 89,6% (595/664) анкет оформлено матерями подростков, что свидетельствует о ведущей роли матери в воспитании ребенка.

Результаты исследований обработаны при помощи компьютерной программы «Biostat» (S.Glantz, 1998 г.). Соотношения величин, выраженных в процентах, оценивались непараметрическим методом с использованием критерия χ^2 . Различия считались статистически значимыми при уровне $p < 0,05$.

Результаты и их обсуждение

Демографическая характеристика опрошенных свидетельствует о значительной доле неполных семей -33,4% (222/664), при этом подростки в неполных семьях проживают преимущественно с матерями (209 детей – с матерью, 13 подростков – с отцом). Полные семьи по сравнению с неполными имеют заведомо меньшее количество факторов риска для жизнедеятельности их членов [4]. К тому же, общее социальное положение, формирующееся, помимо прочего, составом семьи, играет для подростка большую роль и отсутствие отца ослабляет его социальный статус.

Обращает на себя внимание преимущественно средний образовательный уровень матерей в опрошенных семьях. Так, среднее и незаконченное среднее образование имеют 62,4% (416/664), высшее – 29,1% (193/664) матерей. Образовательный уровень отцов существенно ниже – на наличие среднего и неполного среднего образования указали 54,1% (359/664) респондентов ($p < 0,001$), высшего – 16,4% (109/664) ($p = 0,002$).

Как показало анкетирование, 37,2% (247/664) подростков имеют некомфортные условия проживания (коммунальные квартиры, общежития, проживание в одной комнате с другими членами семьи).

Уровень доходов оценивается 58,1% (386/664) анкетированных как средний, 35,2% семей отмечают наличие средств только на самые необходимые расходы, в дефиците средств даже на самое необходимое признаются 4,4% (29/664) опрошенных. Количество обеспеченных семей (выбравших вариант ответа «почти не ограничены в расходах») составило только 2,3% (15/664).

Таким образом, экспертиза семей подростков выявила социально уязвимые группы: около 40 % семей испытывают материальные трудности, имеют неудовлетворительные жилищные условия, треть опрошенных семей – неполные, в которых подростки в подавляющем большинстве воспитываются матерями – одиночками.

Особый интерес, на наш взгляд, представляют разделы анкеты, посвященные трудовой занятости родителей. Так, 84,6 % матерей (562 из 664) и 65,2% отцов (433 из 664) работают 8 и более часов в день ($p < 0,001$), при этом почти треть из них имеет рабочий день более 10 часов (29,7 % матерей (197/664) и 29,8% отцов (198/664), $p > 0,05$). На неполную рабочую неделю сослались 4,8 % матерей (32/664) и 2,7% отцов (18/664) ($p > 0,05$). Как показало анкетирование, 7,8% (52/664) матерей и 3,2% (21/664) отцов подростков являются неработающими ($p < 0,001$), на наличие случайных заработков указали 0,9% (6/664) матерей и 1,8% (12/664) отцов ($p > 0,05$).

Учитывая высокую занятость родителей, можно предположить, что значительную часть времени подростки в этих семьях предоставлены сами себе. При этом обращает на себя внимание факт низкой внешкольной занятости детей: спортивные секции посещают лишь 26,9% (179/664) подростков, в кружках учреждений дополнительного образования задействована всего треть анкетированных (232/664). Необходимо отметить, что 43,4% (288/664) подростков не вовлечены ни в какие организованные формы досуга.

Вызывает тревогу тот факт, что только 18,1% семей (120/664) могут обеспечить своим детям полноценный летний отдых вне городской зоны, что расценивается как критически низкий уровень и свидетельствует о явно недостаточном оздоровлении детей.

Для дальнейшего анализа нами произведена перегруппировка материала с выделением группы семей, относящих себя к категории со средним доходом ($n=386$) и группы с доходом ниже среднего ($n=263$). Социально-демографические характеристики анкетированных семей, различающихся по уровню материального благосостояния, имеют существенные отличия. Так, в группе семей с низким уровнем доходов число неполных семей достигает 48,3 % (127/263), в то время как в группе семей со средним достатком - 23,8% (90/386), $p < 0,001$. Подростки из необеспеченных семей по данным опроса в 51,7% (136/263) случаев проживают в некомфортных условиях, тогда как в другой группе стесненные жилищные условия имеют 28,5 % (110/386) детей, $p < 0,001$. Статистически значимых различий в уровне образования родителей не выявлено: среди малообеспеченных высшее образование имеют 27,7% (73/263) матерей по сравнению с 30,1% (116/386) в группе семей с более высоким социально-экономическим статусом ($p > 0,05$).

Материалы исследования свидетельствуют о высокой трудовой занятости матерей подростков в обеих группах: 86,5% (334/386) матерей из группы семей со средним уровнем доходов и 82,1% (216/263) в группе с невысоким доходом работают 8 и более часов в день, $p > 0,05$.

Следует отметить, что как и в группе с достаточным материальным положением, подростки из менее обеспеченных семей редко посещают учреждения дополнительного образования (41,7% (161/386) и 47,1% (124/263) соответственно, $p > 0,05$). Зафиксирован меньший процент детей, отдыхающих вне городской зоны, в семьях с материальными трудностями (10,3% (27/263)), в то время как подростки из группы с более высоким достатком более чем в 2 раза чаще отдыхают за пределами города (22,8% (88/386), $p < 0,001$), что представляется очевидным.

СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Таким образом, в семьях с низким уровнем благосостояния выявлены худшие показатели по следующим социальным позициям: более высокий процент неполных семей; насущность жилищных проблем; высокая трудовая занятость родителей не обеспечивает желаемый уровень доходов и, соответственно, не позволяет полноценно оздоравливать детей в летний период.

Заключение

Материалы исследования свидетельствуют о многочисленных проблемах современной семьи, чувствительной к социальным переменам. Исходя из того, что социально - экономические условия являются важнейшим, часто основополагающим фактором риска формирования отклонений в здоровье детей, низкий уровень обеспеченности семьи ставит под угрозу благополучие подростка. Результаты стратификации семей, охваченных нашим исследованием, по их субъективной оценке своего уровня жизни показали, что около 40% считают свой уровень жизни низким и ниже среднего, имеют неудовлетворительную обеспеченность жильем. График работы 84,6 % матерей подростков свидетельствует об их чрезмерной занятости, что с одной стороны может косвенно указывать на неудовлетворенность своим материально – бытовым положением, а с другой стороны отражает проблему дефицита времени, уделяемого воспитанию детей, формированию здорового образа жизни, контролю за их поведением. В связи с этим настораживает факт, что более 40% детей не заняты ни в каких формах дополнительного образования. Острой проблемой являются неполные семьи, их доля составляет треть анкетированных, причем большинство подростков находятся на иждивении и воспитании матери. Неполная семья является социально уязвимой и может стать предпосылкой нездоровья и формирования для ребенка ряда серьезных жизненных проблем. Установлено, что подавляющее большинство опрошенных семей (81,9%) не имеют возможности организовать ежегодный отдых ребенка вне города, что не способствует оздоровлению детей подросткового возраста.

Сравнение семей, имеющих невысокий доход, с материально более обеспеченной группой указал на больший процент среди первых неполных семей (48,3 %); более половины анкетированных подростков из нуждающихся семей проживает в неудовлетворительных жилищных условиях; полноценный летний отдых имеет крайне низкое число (около 10%) детей этой группы, что подтверждает влияние материальной обеспеченности семьи на уровень жизни, организацию досуга и отдыха подростка.

Таким образом, оценка родителями уровня жизни позволяет охарактеризовать потенциал семьи, выявить социально «слабые» моменты, что необходимо при организации мониторинга по социальным характеристикам условий и образа жизни семей. Низкий жизненный уровень, социально – экономические трудности, испытываемые современной семьей, проблемы её уклада сказываются на факторах, влияющих на здоровье подростка. В условиях социальной дифференциации, когда формируется неравенство в детерминантах здоровья, создание благоприятных условий для жизни подростков становится приоритетной задачей.

* * *

1. Амлаев К. Р., Муравьева В. Н., Абросимова Ю. Е. Комплексная оценка воздействия на здоровье различных факторов // Профилактика заболеваний и укрепление здоровья. 2008, №6, С.34-44.

2. Гаджиев Р. С., Айвазова З.Н. Образ жизни подростков в условиях крупного города // Здоровоохранение Российской Федерации. 2006, №5, С.46.

3. Донцов Д. А., Москвитина О. А., Еремина Л. Ю. Неблагополучные семьи с позиций специалистов по социальной работе. // Школа здоровья. 2008, №4, С.5-11.

4. Низамов И. Г., Чечулина О. В. Социологическое исследование факторов, влияющих на репродуктивное здоровье подростков и юных женщин // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2009, №3, С.10.

5. Панков Д. Д., Колябина О. В., Румянцев А. Г. Опыт изучения социального статуса подростков // Российский педиатрический журнал. 2008, №3, С.54.

6. Ottawa Charter for Health Promotion. Geneva, World Health Organization, 1986.



ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Катульский Е.Д.
Меньшикова О.И.

Представлена экспертная оценка эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на двух отечественных предприятиях – ОАО «Черномортранснефть» и ОАО «Металлургический завод им. А.К. Серова».

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда в рамках научно-исследовательского проекта «Оценка эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений» (проект № 08-02-00349а).

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; коллективный договор; эффективность

Мировая практика показывает, что регулирование социально-трудовых отношений развивается в основном по двум направлениям:

- 1 - государственное (законодательное) регулирование;
- 2 - коллективно-договорное регулирование, основанное на принципах социального партнерства.

В условиях социально-экономических трансформаций и, особенно в периоды кризиса, государственное регулирование социально-трудовых отношений приобретает все более общий характер и ограничивается главным образом регулированием макроэкономических показателей. На уровне организации основное место принадлежит регулированию на основе коллективного договора, являющегося по российскому законодательству локальным нормативно-правовым актом.

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, дополняющее государственное регулирование, судя по конечному результату, недостаточно эффективно в современных условиях. При этом в обществе нет четкого толкования критериев эффективности коллективно-договорного регулирования, что существенно затрудняет какие-либо количественные оценки. А такого рода оценки необходимы для выработки основных направлений социально-трудовой политики.

Вместе с тем практика показывает, что факт заключения договора или соглашения еще не говорит о реальной возможности эффективного коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на предприятии, в отрасли, регионе или на определенной территории. Реальная эффективность этого процесса определяется, прежде всего, характером устанавливаемых договоренностей (может ли их выполнение изменить положение работников в лучшую сторону) и степенью их реализации. Количество заключаемых договоров и соглашений не гарантирует качества их исполнения. Проблема заключается не только в наличии или отсутствии договора на предприятии, но и в том, что конкретно предусмотрено в договоре, и какую ответственность он предусматривает за невыполнение своих обязательств сторонами. Таким образом, обобщенным критерием результативности коллективных договоров и соглашений является их *действенность*, понимаемая нами как функция от двух переменных – содержательности и результативности.

$$D = f(C, P) \quad (1)$$

Д – действенность коллективного договора;

С – содержательность коллективного договора, полученная на основе оценки полноты отражения в нем тех или иных проблем коллективно-договорного регулирования;

Р – результативность коллективного договора, характеризующая результат и степень выполнения принятых социальными партнерами обязательств. Показатель результативности необходимо оценивать дважды: P_1 – априорный результат применения мероприятий, предусмотренных коллективным договором (он может быть по оценке экспертов как положительным, так и отрицательным). P_2 – результат применения мероприятий, полученный на основе апостериорной экспертной оценки, т.е. степень выполнения обязательств.

Эти два фактора – содержательность и результативность – являются основными, однако количество факторов может быть дополнено на усмотрение экспертов, оценивающих тот или иной коллективный договор или соглашение, заключаемые на уровне конкретного предприятия, компании, корпорации.

Основные вопросы, на решение которых направлены обязательства партнеров, независимо от типа соглашения или договора, могут быть систематизированы в соответствии со следующим рубрикатом:

ОПЛАТА ТРУДА

ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

ОХРАНА ТРУДА

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Изучение и обобщение практики заключения коллективных договоров и соглашений дает основание полагать, что названия разделов соглашений имеют вариативный характер, но суть и смысл их всех сводится к названным пяти рубрикам.

При этом в процессе оценки действенности конкретных договоров и соглашений очень часто выявляется, что среди обязательств, которые принимают на себя стороны, заключающие коллективный договор или соглашение, немало таких, которые либо повторяют действующее законодательство, либо носят расплывчатый, неконкретный характер. К числу последних можно отнести, например, такие формулировки: «совершенствовать организацию заработной платы», «гарантировать осуществление прав трудящихся на охрану труда и обеспечивать реализацию комплекса мер с целью сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности» и т.п. Такие показатели можно в полной мере считать декларативными.

Учитывая разнородность включаемых в коллективные договоры и соглашения обязательств, внутри каждой рубрики могут быть выделены 3 основных типа показателей:

I – **количественные**, т.е. те, которые выражаются конкретными абсолютными и относительными величинами;

II – условно **качественные**, т.е. те, которые не могут быть выражены количественно, но, тем не менее, характеризуют отдельные направления социально-трудовой политики, нацеленные на достижение конкретного результата.

В рамках данного типа могут быть выделены так называемые *экспертно-справочные показатели*, показывающие наличие (или отсутствие) в соглашении наиболее существенных мер, направленных на реализацию принятых обязательств, и *информационно-аналитические*, т.е. те, которые тем или иным образом могут охарактеризовать меры, направленные на реализацию принятых обязательств.

III – **декларативные** показатели, транслирующие действующее законодательство, либо имеющие расплывчатый, неконкретный характер.

Соответственно, степень конкретизации и форма представления показателей названных типов различны. Количественные показатели представляются в виде числовых характеристик, выраженных различными единицами измерения: рублей, процентов, человек, дней и т.п. Экспертно-справочные показатели представляются в виде перечня наиболее существенных мер, направленных на реализацию обязательств. Информационно-аналитические показатели являются самыми трудно формализуемыми и представляются в виде отдельных мер, механизмов или условий, которые наряду с количественными показателями характеризуют содержание соответствующего соглашения или коллективного договора.

На основе классификации показателей может быть построена система оценки эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, выявляющая степень содержательности договоров и соглашений на стадии заключения, а также уровень их действенности на завершающем этапе по результатам исполнения. Методический инструментарий оценки эффективности коллективно-договорного регулирования разработан авторами применительно к российской практике в рамках действующего законодательства.¹

Согласно разработанному инструментарию оценка поводится в 2 этапа, предусматривающие:

1. Априорную оценку, которая осуществляется на стадии заключения договора или в любой момент до истечения срока его действия.

2. Апостериорную оценку, которая на основе контроля выполнения положений заключаемых договоров и соглашений позволяет своевременно выявлять значительные отклонения в ходе реализации договоров и соглашений, а также оценить степень их выполнения на заключительной стадии.

Для экспериментальной апробации разработанного инструментария оценки эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений нами выбрано два предприятия-представителя: ОАО «Черномортранснефть» (Краснодарский край) и ОАО «Металлургический завод им. А.К. Серова» (Свердловская область). Документальной базой для проведения оценки явились коллективные договоры, действующие в настоящее время на данных предприятиях: Коллективный договор ОАО «Черномортранснефть» на 2008-2010 гг. (принят на конференции трудового коллектива ОАО «Черномортранснефть» от 11 апреля 2008 г.) и Коллективный договор ОАО «Металлургический завод им. А.К.Серова» на 2007-2009 годы (с изменениями дополнениями от 29.04.2008, от 28.11.2008, от 22.12.2009. Вступил в действие 01.01.2007 года, пролонгирован на 2010 г. В соответствии с Соглашением о продлении на 2010 год действия коллективного договора ОАО «Металлургический завод им. А.К.Серова» на 2007 – 2009 гг. от 22.12.2009г.).

В обоих документах изначально оговорено, что они включают как законодательные нормы, так и дополнительные обязательства социальных партнеров. Так в КД ОАО «Черномортранснефть» дословно записано следующее: В коллективный договор включены предусмотренные Законами нормативные положения, а также более благоприятные по сравнению с Законами, Отраслевым тарифным соглашением на 2008-2010 годы условия труда, льготы и преимущества для работников (п.1.4). КД ОАО «Металлургический завод им. А.К.Серова» определяет в качестве своего

¹ См., например: Меньшикова О.И., Семенова Е.И. Социальное партнерство в трудовой сфере: российский и зарубежный опыт. – М., 2003. С.107-132; Катульский Е.Д., Меньшикова О.И. К вопросу об оценке эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в России // Труд и бизнес: Материалы 7-ой межвузовской научно-практической конференции по актуальным вопросам социально-экономического развития. – М., 2008. С.36-49; Катульский Е.Д., Меньшикова О.И. Критерии и показатели эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в России // Вестник Национального института бизнеса. Выпуск 11. – М.: Национальный институт бизнеса, 2009. С.329-342.

предмета условия, устанавливающие дополнительные права и гарантии и улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также нормы, закрепление которых в коллективном договоре прямо предписано трудовым законодательством (п. 1.3).

Согласно принятой нами классификации показателей, отражающих обязательства социальных партнеров в рассматриваемых коллективных договорах, в процессе экспертной оценки могут быть выделены количественные и качественные показатели, наиболее характерные примеры которых приведены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1

Количественные и качественные показатели, содержащиеся в коллективном договоре ОАО «Черномортранснефть»

Раздел КД	Формулировка показателя (обязательства), дополняющего действующее законодательство	Количественное или качественное выражение показателя
ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ		
6.3	По состоянию на 1 апреля 2008 г. устанавливается минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 – го разряда, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности на основе Единой тарифной 20-ти разрядной сетки оплаты труда работников Общества	для работника, занятого - в основном производстве 5734 рублей, - вспомогательном производстве 4855 рублей, - непромышленной сфере 4296 рублей.
6.10	Повышать тарифную ставку водителям, работающим на автомобилях с прицепами	на 20 % за фактически отработанное время
6.16	Выплачивать работникам Общества вознаграждение по итогам годовой работы из фонда заработной платы.	Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы в Обществе
6.18	Выплачивать работникам доплату в связи с уходом в отпуск	в размере одного должностного оклада (месячной тарифной ставки). Доплата предоставляется один раз в году при предоставлении ежегодного отпуска или его части продолжительностью не менее 14 календарных дней работникам, качественно выполняющим свои трудовые обязанности, не имеющим дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины
6.20	Выплачивать работникам премию за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей в полном объеме в канун профессионального праздника - Дня работников нефтяной и газовой промышленности	работникам, состоящим в списочном составе по состоянию на 1 сентября в размере одного должностного оклада (месячной тарифной ставки).
СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ		
7.1	Обеспечивать выездные бригады, занятые на ремонте линейной части нефтепроводов, и сотрудников Службы безопасности, обеспечивающих безопасное проведение ремонтных работ, бесплатным горячим питанием на месте производства работ	210 руб. на одного человека с учетом НДС
7.2	Выплачивать единовременное пособие работнику, увольняющемуся из Общества в связи с переходом на пенсию	Из расчета двух окладов (месячных тарифных ставок) при стаже работы не менее трех лет
7.3	Поощрять денежной премией работников Общества в связи с достижением возрастных юбилейных дат (50, 55 и 60 лет)	В размере одного должностного оклада (месячной тарифной ставки)
7.5	Выделять филиалам и структурным подразделениям, не имеющим детских дошкольных учреждений, денежные средства на содержание детей в местных муниципальных дошкольных учреждениях,	Исходя из фактических расходов детских садов данного региона за минусом родительской платы при наличии договора о сотрудничестве с детским дошкольным учреждением
7.6	Установить плату за посещение детского сада «Соловушка» (г. Новороссийск), детского сада «Аленький цветочек» (г. Тихорецк) независимо от места работы в размерах, предусмотренных постановлениями глав местных администраций.	Для родителей, имеющих трех и более детей несовершеннолетнего возраста, – оплата за каждого ребенка составляет 50% от предусмотренной ставки. Для родителей, имеющих двух детей, оплата за каждого ребенка составляет 50% от предусмотренной ставки при условии одновременного посещения детьми детского сада. Другие льготы могут устанавливаться

Раздел КД	Формулировка показателя (обязательства), дополняющего действующее законодательство	Количественное или качественное выражение показателя
		Работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом по заявлению работника
7.7	Обеспечивать доставку ведомственным транспортом по маршрутам и графикам движения, утвержденным руководителем филиала (структурного подразделения) Общества, согласованным с начальниками транспортной службы и начальником службы безопасности дорожного движения аппарата управления Общества	<ul style="list-style-type: none"> • работников Общества к месту работы и обратно, • членов садово-огороднических товариществ и их семей к дачным участкам и огородам
7.8	Выплачивать материальную помощь работнику Общества (одному из родителей, если в Обществе работают оба родителя) при рождении ребенка	в размере 25 300 рублей. При рождении двух и более детей пособие выплачивается на каждого ребенка
7.1 1.	Выплачивать ежемесячное пособие матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях с Обществом и находящимся в отпуске по уходу за ребенком	в размере 9960 рублей до достижения ребенком возраста трех лет
7.1 2.	Производить доплату до среднего заработка	<ul style="list-style-type: none"> - женщинам - при выплате пособий по временной нетрудоспособности по беременности и родам; - матерям – при выплате пособий по временной нетрудоспособности по уходу за ребенком
7.1 3.	Компенсировать расходы по медицинскому обслуживанию женщин, связанные с беременностью и родами	в размере 90% от их величины, но не более 10000 рублей по заявлениям женщин и предоставлении подтверждающих документов из государственных и муниципальных лечебных учреждений, имеющих соответствующую лицензию
7.1 4.	Оказывать родственникам материальную помощь на погребение умершего работника	в размере 18000 рублей, работнику Общества в случае смерти его родителей, либо членов его семьи (муж, жена, дети) – в размере 14400 рублей.
7.1 8.	Выплачивать работникам следующие премии, имеющие социальное значение и не зависящие от исполнения трудовых функций работников к праздничным датам	<ul style="list-style-type: none"> – Международному женскому дню – женщинам, состоящим в списочном составе на 1 марта, – Дню защитника Отечества – мужчинам, состоящим в списочном составе по состоянию на 20 февраля.
ОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ		
8.1.	Выплачивать неработающим пенсионерам, уволившимся на пенсию из Общества в зависимости от стажа работы	До 5 лет 1050 рублей: От 5 до 15 лет 1100 рублей От 15 до 20 лет 1150 рублей От 20 до 25 лет 1350 рублей От 25 до 30 лет 1400 рублей От 30 лет 1500 рублей
8.2.	Оказывать родственникам умершего неработающего пенсионера Общества	Помощь в предоставлении транспорта. Материальная помощь на погребение в размере 18000 рублей
8.3.	Оказывать неработающему пенсионеру Общества материальную помощь в случае смерти его родителей, либо членов его семьи (муж, жена, дети)	в размере 14400 рублей.
8.5.	Награждать денежной премией неработающих пенсионеров к праздникам	<ul style="list-style-type: none"> • Дню защитника Отечества, • Международному женскому дню 8 Марта, • Дню Победы, • Дню работников нефтяной и газовой промышленности, • Дню освобождения Новороссийска от немецко-фашистских захватчиков, • Дню пожилых людей.
8.6.	Награждать неработающих пенсионеров - юбиляров в связи с совместным проживанием в законном браке 50 и 60 лет (Золотая и Бриллиантовая свадьба)	ценным подарком, либо денежными средствами в размере 10000 рублей
8.7.	Награждать неработающих пенсионеров денежной премией в связи с достижением возрастных юбилейных дат с интервалом через каждые пять лет (60, 65 и т. д.).	в размере 1500 рублей
8.10.	Производить частичную компенсацию расходов на приобретение лекарств неработающим пенсионерам	Для неработающих пенсионеров до 80 лет – 1500 руб. Для неработающих пенсионеров с 80 лет и старше – 2500 руб.

Общим и главным недостатком содержания большинства договоров является явная нехватка в них обязательств, представленных количественными показателями или нормативами, характеризующими те или иные аспекты развития предприятия. При формировании содержания договоров и соглашений необходимо исходить из того, что главными принципами, на которых строится система социального партнерства, являются добровольность и согласие сторон. Следовательно, содержание соглашений социального партнерства и конкретные обязательства партнеров не могут быть жестко регламентированы и сведены к неким типовым формам. Напротив, чем разнообразнее будут взаимные обязательства партнеров, направленные на решение социальных проблем, тем полнее будут раскрываться возможности, заложенные в самой системе социального партнерства.

Вместе с тем обязательства должны быть таковы, чтобы они являлись формой реализации вполне конкретных направлений социально-экономической политики на предприятии. Соответственно, акцент должен быть сделан не на самих обязательствах, которые могут быть весьма разнообразны, а на тех проблемах социально-трудовых отношений, решение которых зависит от исполнения этих обязательств. С этой точки зрения и производился отбор количественных и качественных показателей, представленных в таблицах.

Таблица 2

**Количественные и качественные показатели, содержащиеся
в коллективном договоре ОАО «Металлургический завод им. А.К.Серова»**

Раздел КД	Формулировка показателя (обязательства), дополняющего действующее законодательство	Количественное или качественное выражение показателя
ОПЛАТА ТРУДА		
2.7.	Оплата труда работников производится на основе Единой тарифной сетки.	При расчете тарифных ставок (окладов) сохранять межразрядные соотношения. С 01.01.2007 года тарифная ставка 1-го разряда первой группы тарифных ставок составляет 14,99 руб., второй группы – 13,79 руб., третьей группы – 12,82 руб.
2.9.	Цеховые Положения о премировании руководителей, специалистов и служащих за выполнение производственных показателей, а также все дополнительные положения о премировании утверждаются генеральным директором управляющей организации ООО «УГМК-Сталь», согласовываются директором по направлению, начальником ООТ и 3, профсоюзным комитетом	Сумма премий по дополнительным Положениям распределяется в соотношении: руководителям и специалистам – 25 процентов, рабочим – 75 процентов
2.11.	Повышение оплаты труда производить совместным решением генерального директора и профкома с учетом роста цен и инфляции.	Вопрос о возможном повышении заработной платы рассматривать по результатам работы за полугодие на основании анализа финансовой деятельности завода
2.12.	Установить долю постоянной части заработной платы (тарифная ставка /должностной оклад/, доплаты за условия труда, по районному коэффициенту и другие доплаты, связанные с результатами труда работников)	Не менее 60%
2.13.	Достичь в 2008 году	- соотношения средней заработной платы к среднегодовому прожиточному минимуму за 2006 год по региону не ниже 4-х; - минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей за полный месяц работы не ниже 1,2 величины прожиточного минимума по региону
2.19.	Работникам, закончившим по вечерней и заочной форме обучения техникум или вуз и получившим диплом по специальностям, необходимым для производства, выплачивать единовременное вознаграждение	Соответственно 30% и 50% от средней зарплаты по ОАО в течение 30 календарных дней после получения документа об образовании
СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ		
3.1.	Совместно с профсоюзным комитетом использовать формы материального и морального поощрения работников, в том числе, представление к правительственным наградам, в связи с	В соответствии с утвержденным Положением

Раздел КД	Формулировка показателя (обязательства), дополняющего действующее законодательство	Количественное или качественное выражение показателя
	юбилейными датами	
3.2.	Выделять для оплаты ритуальных услуг на погребение	- усопших работников и пенсионеров завода материальную помощь в размере, утвержденном совместным решением генерального директора и профкома, - работникам на погребение родственников (мать, отец, дети, супруг, супруга) – в размере одной тысячи рублей
3.3.	Ежемесячно выделять в распоряжение начальников цехов (подразделений) и соответствующих профсоюзных органов средства на оказание материальной помощи. Установить годовой фонд материальной помощи директора Материальную помощь работникам из фонда директора оказывать независимо от стажа работы на предприятии, при длительной нетрудоспособности, в виде частичной оплаты за диагностику, лечение, проведение операций при наличии заключения лечащего врача и платежных документов. Оказание материальной помощи в иных случаях и ее размер определять с учетом рекомендаций комиссии по социальным вопросам.	Из расчета 1,5 млн. рублей в год В размере 2 млн. руб.
3.8.	Выплачивать ежемесячно пособие неработающим женщинам по уходу за ребенком от 1,5 до 3-х лет	В размере минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации, в случае рождения двоих и более детей – за каждого ребенка
3.9.	Обеспечивать беременных женщин денежной дотацией на диетпитание, с момента предоставления справки о беременности	За счет прибыли, с учетом индексации в течение действия коллективного договора
3.10.	Производить оплату расходов по содержанию детей, посещающих детские дошкольные учреждения города, согласно нормативам, утвержденным Главой города	На основании соглашения между организациями.
3.11.	Обеспечить оплату за содержание детей в детских дошкольных учреждениях: - вдовам (вдовцам), потерявшим кормильца на производстве, - работникам, получившим инвалидность в результате производственной травмы или профзаболевания. Обеспечить оплату по решению работодателя и комиссии профкома по работе с женщинами малообеспеченным семьям	100% родительской платы 50% родительской платы
3.12.	Выплачивать единовременную материальную помощь работникам к 1-му сентября на ребенка первоклассника	В размере 1000 рублей
3.13.	Выплачивать работникам единовременное пособие на рождение ребенка	В размере 3000 рублей
3.14.	Заключать договоры с работниками завода, ушедшими на службу в Российскую Армию и возвратившимися после увольнения в запас вновь на завод, с выдачей безвозмездно подъемной суммы	В размере 150% средней заработной платы по ОАО за предыдущий месяц при условии их работы на заводе в дальнейшем не менее 3-х лет.
3.15.	Выплачивать единовременное пособие детям-сиротам из числа выпускников школ, техникумов, технических и профессионально-технических училищ на момент поступления их в ОАО "Металлургический завод им. А.К.Серова" и отработки в дальнейшем не менее 1 года	В размере 50% средней заработной платы по ОАО
3.19.	Выделять ежеквартально фонд материальной помощи ветеранам	Из расчета 6 рублей на одного ветерана, расходование средств фонда осуществлять по решению Совета ветеранов.
3.20.	Выделять неработающим пенсионерам, инвалидам, ветеранам ВОВ путевки в заводской санаторий-профилакторий в течение года	Согласно Положению
3.21.	Обеспечивать частичную оплату протезирования зубов неработающим пенсионерам	120 человек в год по решению Совета ветеранов. Средства на протезирование перечислять своевременно в соответствии с Договором
3.22.	Выплачивать неработающим пенсионерам ежемесячно надбавку к пенсии	В соответствии с Положением
3.23.	Оказывать материальную помощь неработающим пенсионерам в связи с юбилейными датами	Размер и порядок оказания помощи определять согласно Положению
3.24.	За долголетнюю, безупречную работу на заводе при увольнении	- 15 лет и более –1-месячного заработка;

Раздел КД	Формулировка показателя (обязательства), дополняющего действующее законодательство	Количественное или качественное выражение показателя
	в связи с выходом на пенсию либо признанием нетрудоспособным работнику, не имеющему за последний год работы дисциплинарных взысканий, выплачивать пособие в следующих размерах, в зависимости от непрерывного стажа на заводе:	- 20 лет и более - 3-месячного заработка; - мужчины – 30 лет и более, женщины – 25 лет и более – 6-месячного заработка, по представлению начальников цехов и профсоюзных комитетов, служб и отделов. Максимальный размер пособия не может превышать 12 среднемесячных заработных плат промышленно-производственного персонала по ОАО за предшествующий месяц
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ		
4.5.	По ходатайству начальника цеха (подразделения) и цехового комитета работникам, увольняемым по сокращению штатов, предоставлять социальные гарантии и льготы на период трудоустройства, но не более 3-х месяцев с момента увольнения	- право на место в общежитии; - оплату за посещение ДДУ города на условиях установленной оплаты
4.7.	Производить возмещение затрат на обучение работникам завода (студентам высших и средних специальных учебных заведений)	На основании заключенных договоров за счет средств ОАО в случае успешной сдачи сессии
4.8.	Высококвалифицированным специалистам ОАО разрешить осуществлять педагогическую работу в системе профессионального обучения работников	В объеме до 240 часов в год в рабочее время за дополнительную плату к основной заработной плате
ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ		
6.1.	Нести затраты по содержанию и эксплуатации объектов социальной сферы: ДКМ, бассейн, Дом спорта, лыжная база, профилакторий, детский оздоровительный лагерь	Согласно утвержденным сметам
6.2.	Обеспечивать бесперебойную работу здравпунктов и оснащение их необходимыми медикаментами и оборудованием. Содержать за счет средств ОАО специализированный автомобильный транспорт, обслуживающий центральный здравпункт.	
6.3.	Обеспечить бесплатный медицинский прием работников цеховыми врачами	
6.4.	Осуществлять приобретение путевок на санаторно-курортное лечение и отдых	В пределах средств, выделенных за счет прибыли ОАО
6.5.	Оздоровлять работников и пенсионеров в санатории-профилактории "Чистые ключи"	Путевки в санаторий-профилакторий предоставлять в соответствии с Положением
6.6.	Для обеспечения снабжения продуктами питания, медикаментами выделять ежедневно для профилактория специально оборудованные автомобили и автобусы для доставки отдыхающих в профилактории работников на работу и с работы	За счет средств ОАО
6.7.	Выделять средства ОАО на приобретение медикаментов, медицинского оборудования для профилактория	Согласно смете
6.8.	Открывать в летний период загородный лагерь "Веселый бор". В летнюю оздоровительную кампанию и в дни школьных каникул выделять за счет средств ОАО для обслуживания детей и нужд оздоровительного лагеря автомашины: - санитарную (дежурную) – круглосуточно, - продуктовые, грузовые и автобусы в соответствии с графиком.	Оздоровлять в загородном лагере не менее 1500 детей ежегодно. Выделять для этого средства в пределах сметы.
6.9.	Обеспечить питанием - директора, воспитателей, вожатых, медицинских работников загородного оздоровительного лагеря, находящихся круглосуточно с детьми; - руководителей кружков, медицинских работников, кухонных, обслуживающий персонал, находящийся на сменном графике работы	Бесплатно Со скидкой 50%.

На основе данных приведенных таблиц с учетом дополнительного экспертного анализа по каждому коллективному договору определяются соотношения между количественными, качественными и декларативными показателями, что служит базой для проведения оценки эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на исследуемых предприятиях. Не располагая в настоящее время информацией о ходе выполнения коллективных договоров, ограничимся лишь первым этапом оценки – априорной оценкой.

Исходные экспертные данные и основные результаты проведения оценки

	ОАО «Черномортранснефть»	ОАО «Металлургический завод им. А.К.Серова»
Число количественных и качественных показателей	24	35
Число декларативных и повторяющих нормы Трудового Кодекса показателей	151	62
Экспертная оценка содержательности коллективного договора (%)	13,7	36,1
Экспертная оценка априорного результата от проведения мероприятий, предусмотренных коллективным договором (%)	70	80
Общая оценка эффективности (действенности) коллективного договора (%) ¹	41,85	58,05

По результатам априорной оценки эффективность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на металлургическом заводе им. А.К.Серова почти в полтора раза выше в сравнении с ОАО «Черномортранснефть». Вместе с тем следует отметить, что в обоих случаях оценка содержательности коллективных договоров достаточно низкая, что является характерной чертой подавляющего большинства коллективных договоров в России.

¹ Все расчеты произведены в соответствии с методологией, разработанной на предыдущих этапах исследования.

РЕКЛАМА ВЦУЖ

<p>Баймурзина Гузель Римовна</p> <p align="right"><i>G. Baimurzina</i></p>	<p>Аспирантка кафедры «Экономики труда и персонала» <i>Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова</i> 119991, г. Москва, ГСП-1, Ленинские горы, МГУ, Эконом. факультет Тел.: +7 916 021 65 42; +7 917 755 99 74 e-mail: guzrim@mail.ru <i>Graduate student of chair «Labor economy and personnel management», Lomonosov Moscow State University</i></p>
<p>Берешев Серикжан</p> <p align="right"><i>S. Bereshev</i></p>	<p>Директор Казахского НИИ труда д.э.У/ Адрес: г. Алматы, ул. Розыбакиева, д. 230 оф. 13 Тел.: 275-19-46 e-mail: niitruada@mail.kz, <i>Director of the Kazakh Institute of Labour, doctor of economic</i></p>
<p>Богдановский Владимир Андреевич</p> <p align="right"><i>V. Bogdanovsky</i></p>	<p>Руководитель отдела экономики и социологии труда Государственного научного учреждения Всероссийский НИИ организации производства, труда и управления в сельском хозяйстве, к.э.н. 111621, г. Москва, ул. Оренбургская, д.15 Тел.: (495) 700-06-84, 700-06-60 e-mail: bogdanovsky@mail.ru <i>Head of Economics and Sociology Labour department of the state scientific institution the All-Russia scientific research institute of the organization of production, labour and management in agriculture</i></p>
<p>Вовченко Алексей Витальевич</p> <p align="right"><i>A. Vovchenko</i></p>	<p>Заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости 109012, Москва, Биржевая площадь, 1 Тел.: (495)698 85 08 e-mail: lunevank@rostrud.info <i>Deputy Head of Federal Service for Labour and Employment.</i></p>
<p>Волосников Дмитрий Кириллович</p> <p align="right"><i>D. Volosnikov</i></p>	<p>Профессор Челябинской государственной медицинской академии Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию, д-р.мед.н. 454092, г. Челябинск, ул. Воровского, 64 Тел.: 8(351) 232 80 45 <i>The professor of the Chelyabinsk state medical academy of Federal agency on public health services and social development, the doctor of medicine</i></p>
<p>Герций Юрий Викторович</p> <p align="right"><i>U. Gertz</i></p>	<p>Руководитель Федеральной службы по труду и занятости – Главный государственный инспектор труда Российской Федерации, к.социол.н. Адрес: 109012, Москва, Биржевая площадь, 1 Тел.: (495) 625 00 95 e-mail: lunevank@rostrud.info <i>Head of the Federal Service for Labour and Employment - Chief State Labour Inspector of the Russian Federation.</i></p>
<p>Игнатенко Максим Николаевич</p> <p align="right"><i>M. Ignatenko</i></p>	<p>Начальник отделения Отдела по борьбе с экономическими преступлениями Ленинского района Московской области Адрес: 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29 Тел.: (499)164 95 94 e-mail: maxmignatenko@yandex.ru <i>The chief of department against economic crimes of the Leninsky district of the Moscow region</i></p>
<p>Кузьминова Татьяна Владиславовна</p> <p align="right"><i>T. Kuzminova</i></p>	<p>Руководитель Научного центра проблем регулирования социально-трудовых отношений, д.э.н, профессор Адрес: 105043, г. Москва, 4-я Парковая ул., д. 29 Тел.: (499)164 95 94 e-mail: tvk-07@mail.ru <i>Head of Research Center for Regulation of social and labor relations JSC «VCUG», Doctor of Economics, Professor</i></p>

<p>Лайкам Константин Эмильевич <i>K.Laykam</i></p>	<p>Заместитель руководителя Федеральной службы государственной статистики 107450 г. Москва, ул. Мясницкая 39. Тел.: (499)164 95 94 e-mail: tvk-07@mail.ru> <i>Deputy director of Federal service of state statistics</i></p>
<p>Лунева Наталья Константиновна <i>N. Luneva</i></p>	<p>Начальник отдела реализации мер активной политики занятости Федеральной службы по труду и занятости, к.э.н., доцент 109012, Москва, Биржевая площадь, 1 Тел.:(495) 698 88 22 e-mail: lunevank@rostrud.info <i>Deputy Director - Head of the implementation of measures of active employment policy,</i></p>
<p>Мисюряев Сергей Геннадьевич <i>S. Misyuryaev</i></p>	<p>Преподаватель кафедры мировой экономики Московской государственной академии делового администрирования Моск. обл., г. Солнечногорск-7, ул. Подмосковная д.29, кв.62 Тел.: +7 926 340 52 43 e-mail: misyuryaev@gmail.com <i>Moscow state academy of business administration, instructor in world economy</i></p>
<p>Нефедова Татьяна Григорьевна <i>T. Nefedova</i></p>	<p>Ведущий научный сотрудник Института географии РАН, д.геогр.н. 119017 Москва, Старомонетный переулок, дом 29 Тел. (495)-959-00-40 e-mail: trene12@yandex.ru <i>Doctor of Geographical Sciences, Senior Researcher Institute of Geography RAS.</i></p>
<p>Рыжикова Зинаида Александровна <i>Z. Rijikova</i></p>	<p>Начальник Управления статистики труда, науки, образования и культуры Федеральной службы государственной статистики Адрес:107450г. Москва, ул. Мясницкая 39 Тел.: (499) 165 11 71, 780 07 14, 780 05 84 e-mail: stat@gks.ru <i>Head of department of statistics of work, sciences, education and culture of Federal service of state statistics.</i></p>
<p>Соснина Светлана Фаридовна <i>S. Sosnina</i></p>	<p>Федеральное государственное учреждение здравоохранения ЦМСЧ № 71 Федерального медико-биологического агентства России, аспирантка кафедры детских болезней и поликлинической педиатрии Челябинской государственной медицинской академии 456780, г. Озёрск, Челябинская область, ул,Строительная,1 Тел.: . 8(35130) 23640, 25980 e-mail: www.svetlana_18@mail.ru <i>The post-graduate student of chair of children's illnesses and polyclinic pediatric the Chelyabinsk state medical academy</i></p>
<p>Шевчик Наталья Александровна <i>N. Shevchik</i></p>	<p>Заместитель Губернатора Тюменской области, член Президиума Правительства Тюменской области. Адрес: 625004, г. Тюмень, ул. Володарского, д. 45 Тел.: . : 8 (3452)-27-21-26 <i>Deputy Governor of the Tyumen region</i></p>
<p>Шкиренко Галина Анатольевна <i>G. Shkirenko</i></p>	<p>Доцент кафедры Экономики труда и основ управления Воронежского государственного университета, к.э.н. 394006, г. Воронеж, Университетская пл. д.1 Тел.: +7(4732) 207521 <i>Associate Professor of Labour Economics and Management Fundamentals, Voronezh State University.</i></p>

8/2010 (150)

«LIVING STANDARD OF THE POPULATION
IN THE REGIONS OF RUSSIA»

Theoretical and practical journal

LABOR AND EMPLOYMENT

<p>U. Gertz A. Vovchenko N. Luneva</p>	<p>THE EMPLOYMENT MARKET OF RUSSIA: RESULTS OF 2009, PROSPECT OF 2010</p>	<p>3</p>
<p>The trends and specificity of adaptation of the employment market of Russia to crisis and postcrisis conditions are defended, and gender, social, psychological specificity of unemployment are defined. The intensity in the employment market, branch differentiation on parameters of employment and unemployment, and changes in unemployment in interrelations with an educational level of the citizens are estimated. The basic directions of action of the Program of support of employment are considered: public jobs outstripping training, assistance of self-employment and moving, and as questions of transformation of the subroutines for the stable period of development of economy. Key words: <i>employment market adaptation, informal employment, unemployment.</i></p>		
<p>K. Laykam Z.. Rijikova</p>	<p>ON THE LABOR MARKET SITUATION IN 2009 AND FIRST QUARTER OF 2010</p>	<p>19</p>
<p>The present analytical material is prepared on results of inspections of the population on problems of employment based on the international standards established by the International Labor Organization (ILO). The various parameters of employment and unemployment in gender aspect, in interrelation with the experience and educational level etc. on the subjects of Russian Federation and in separate cities are appreciated. The problem of potential of unemployment and unused of work is designated. Key words: <i>survey on employment, employment, unemployment, economic activity</i></p>		
<p>S. Bereshev</p>	<p>GREYDING AND TARIFF WAGE SYSTEM: SIMILARITIES AND DIFFERENCES</p>	<p>37</p>
<p>The article defines the problems and prospects of implementation greyding wage system in the Republic of Kazakhstan. The critic of the prevailing traditional methods of organization wage outlines is presented, the key major shortcomings of the tariff system, its contradictions market conditions. Keywords: <i>grade, the value of the profession and position, the analytical evaluation method.</i></p>		
<p>T. Kuzminova M. Ignatenko</p>	<p>THE ANALYSIS OF QUALITY OF LABOUR LIFE IN MODERN RUSSIA</p>	<p>43</p>
<p>The article analyzes the quality of working life in contemporary Russia from a position of historical and cultural conditions of its formation. Assessing the impact of factors of quality of working life on productivity, employment and unemployment conducted using mathematical modeling. Key words: <i>quality of working life, social productivity, employment, unemployment, neural network modeling.</i></p>		
<p>G.Baimurzina</p>	<p>POSSIBILITIES AND RESTRICTIONS OF USING DECENT WORK INDICATORS IN RUSSIAN REGIONS</p>	<p>51</p>
<p>This article is a tool for the statistical investigation of decent work in different regions of Russia. Discussing the advantages and disadvantages, as well as the suitability of a number of indicators related to key aspects of decent work, the author offers an integrated approach to analyze socio-labor sphere in the regions of Russia in the context of the ILO's decent work concept. The research concludes with recommendations for statistical authorities of the Russian Federation made with the purpose to improve and supplement the existing statistical indicators and create a database of decent work. Key words: <i>decent work, decent work indicators, employment, socio-labor relations, regional labor statistics.</i></p>		

M. Ignatenko	THE QUALITY OF WORKING LIFE IN THE LIGHT OF THE CONCEPT OF LONG-TERM SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF RUSSIA UNTIL 2020	64
<p>The article analyzes the quality of working life from the perspective of strategic development in Russia. Particular attention is drawn to the lack of attention to the problems of quality of working life, without which it is impossible to translate the economy on an innovative path of development.</p> <p>Key words: quality of working life, social productivity, innovation economy, employment, unemployment,</p>		
N. Shevchik	THE ANTI-CRISIS EXPERIENCE IMPLEMENTATION IN THE TYUMEN REGION	73
<p>The general provisions of the form and the results of the Regional Program to Promote Employment and Reduce tensions on the Employment market are presented. The Program is played an important role in achieving the positive dynamics of basic indicators of the labor market. The effectiveness of the program allowed us to estimate the weekly monitoring of the situation on the labor market of the Tyumen region in the context of the territories, industries and enterprises, including indicators of actual layoffs, notification of a possible release, transfer to part-time directions on leave without pay, etc. force since October 2008.</p> <p>Key words: anti-crisis measures of the Government of the Tyumen region, employment market, employment service.</p>		
T. Nefedova	CRISIS AND EMPLOYMENT IN RURAL AREAS	79
<p>The features of employment and unemployment in rural areas, the basic models of employment in rural areas, such as the development of agricultural organizations, the development of farms, agricultural informal self-employment, logging and wood processing, collection and processing of forest products, rural tourism development, social support of the local population.</p> <p>Key words: unemployment in rural areas, migration processes in rural areas, the unevenness of depopulation, decline the most labor-intensive livestock working</p>		
V. Bogdanovsky	EMPLOYMENT OF AGRICULTURAL WORKERS: DURATION AND YIELD	88
<p>We studied the important aspects of employment in agriculture as its duration and profitability. Analysis carried out on the background of the overall situation of economy and main economic activities, which further emphasizes the severity of the current industry challenges and the need to focus on its decision, particularly in increasing profitability of labor.</p> <p>Keywords: employment, basic, supplementary, duration, yield, agriculture sector</p>		
S. Misyuryaev	COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LABOR PRODUCTIVITY, STRUCTURE OF EMPLOYMENT AND QUALITY OF THE LIFE OF THE POPULATION OF RUSSIA AND THE COUNTRIES OF THE WORLD	98
<p>In the article the modern situation around labour productivity in Russia and other countries of the world is considered. Structure of employment on branches and kinds of economic activities of the Russian Federation is analyzed in comparison to other countries. The estimation of a place of Russia in a number of these countries on analyzed parameters is given. The special attention is given to questions to a level and qualities of a life of the population worldwide, in particular to poverty, including economic, to questions of progress of the human capital and its influence on labor productivity.</p> <p>Key words: employment, labour productivity, the international comparisons, structure of employment, the human capital, poverty, working poor</p>		
G. Shkirenko	LABOUR MARKET AND POVERTY.	115
<p>The features of unemployment and employment in the Voronezh region in the context of mainstreaming poverty. Keywords: poverty, unemployment and poverty in the Voronezh region, small business and public works.</p>		
S. Sosnina D. Volosnikov	THE LIVING STANDARD OF ADOLESCENT'S FAMILY	117
<p>The article represents results of research, which was given to 664 families, having children from the age of 15 to 17. The place of living is Chelyabinsk region. There is a big amount of incomplete families, more than one third of adolescents have been living in uncomfortable accommodation, and about 40 percent of families find their income unsatisfactory. There are indices of high working involvement of teenager's mothers, of very low child's involvement in part-time activities. Also there is a low level of improvement one's health. The worst indices of social positions are in families with small income.</p> <p>Key words: adolescents, family, living standard.</p>		

РЕКЛАМА ВЦУЖ

Вы можете разместить рекламу Вашей деятельности в издаваемых ОАО «ВЦУЖ» журналах: «Уровень жизни населения регионов России» и «Мониторинг доходов и уровня жизни населения»

Расценки на размещение рекламы:

Реклама на обложке - вторая, третья и четвертая страница обложки:

Полноцветная печать:

Полоса 210X290 мм. – 10 тыс. руб. (страница А 4)

Отдельная вставка (4 полосы) - 20 тыс.руб.

Рекламно-информационный блок (8 полос) – 30 тыс. руб.

Черно-белая печать:

Текстовый блок, одна полоса – 5 тыс. руб.

½ полосы – 4 тыс. руб.

менее ½ полосы – 3 тыс. рублей.

Тел. Изд. Отдела (4999) 164-97-44, 164-97-61.

E-mail: magazin-vcug@mail.ru

Журналы распространяются по подписке, входят в каталог «Пресса России», рассылаются в Администрацию Президента, Правительство, Государственную Думу, Совет Федерации РФ, Министерство здравоохранения и социального развития РФ. Получателями журналов являются городские и областные администрации субъектов РФ, вузы и региональные библиотеки страны. Журналы издаются как на бумажном носителе, так и в электронной версии. Более подробная информация о журналах размещена на официальном сайте ОАО «ВЦУЖ» и в разделе «Издательская деятельность ВЦУЖ».