СИСТЕМА МЕТОДИЧЕСКИХ И РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫХ ДОКУМЕНТОВ
В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ
МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РЕКОМЕНДАЦИИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАЦИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МОСКВА

2002

gost.e-ecolog.ru

СИСТЕМА МЕТОДИЧЕСКИХ И РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫХ ДОКУМЕНТОВ
В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ
МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РЕКОМЕНДАЦИИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАЦИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

ВВЕДЕНИЕ

Сельское хозяйство – один из крупнейших секторов экономики, во многом определяющий уровень занятости и благосостояния не только сельского населения, но и всего населения страны. В настоящее время на него приходится около 13% численности занятых. Обладая мультипликационным свойством, каждое рабочее место в отрасли создает еще 5-6 рабочих мест в других сферах производства и обслуживания.

Однако в условиях переходного периода, отягощенного кризисом, подобная роль сельского хозяйства в вопросах занятости пока не находит адекватного отражения в реальной политике. В результате продолжается спад производства и сокращение рабочих мест. Ухудшает ситуацию слабое развитие на селе альтернативных сфер занятости. Поэтому безработица здесь растет более быстрыми темпами, нежели в городе. Причем главная особенность безработицы на селе связана с тем, что ее уровень не сопоставим с размерами и темпами спада производства. Поэтому усиливается тенденция неполной, в своей основе неэффективной занятости, противоречащей рыночным принципам использования труда.

Занятость в сельскохозяйственных предприятиях не обеспечивает семьям работников даже необходимый прожиточный минимум. Как следствие – перелив рабочей силы в личное подсобное хозяйство, занятость в котором, во многом благодаря использованию различных ресурсов сельскохозяйственных предприятий и фактической «безналоговости», приносит нередко больший доход по сравнению с оплатой труда в общественных хозяйствах. Но ведь труд в ЛПХ преимущественно ручной, тяжелый, без видимых перспектив его механизации и использования современных технологий. К тому же перевод экономики подворья на правовое и налоговое поле самостоятельного субъекта рыночных отношений сразу же поставит под сомнение его нынешние преимущества в доходности занятости.

Совершенно очевидно, что в сельском хозяйстве и на селе в целом сформировалась очень сложная проблема - каким образом обеспечить переход на рыночные формы эффективной занятости и при этом избежать роста социальной напряженности на селе. Направления поиска – в сочетании таких форм занятости, которые бы позволяли повысить эффективность сельскохозяйственного производства и не привели бы к обвальному нарастанию безработицы. Обеспечение данного равновесия, очевидно, и есть основная характеристика *рациональной занятости* для условий переходно-кризисного периода.

Цель работы – повысить научное и методическое обоснование управленческого воздействия на занятость в сельском хозяйстве в соответствии с особенностями современных условий хозяйствования.

Для достижения этой цели были решены следующие задачи:

- определены экономическая и социальная природа рациональной занятости, ее место среди других форм трудовых отношений;
- разработаны методические основы оценки занятости на основе уточнения ее показателей, приемов и информационного обеспечения их расчета;

- разработаны направления и модели рациональной занятости в сельском хозяйстве с учетом финансово-экономических возможностей сельскохозяйственных предприятий и различий в мотивации труда работников.

1 Основные понятия

1.1 Занятость как экономическая категория

Занятость в научном плане и в реально реализуемой политике трудовых отношений проявляется как многогранное явление и процесс, во многом определяющие экономику и благосостояние народа.

Как экономическая категория, занятость представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочей силе и личных потребностей работников в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих позиций занятость выступает важнейшей характеристикой рынка труда.

Помимо экономических отношений занятость обусловлена демографическими процессами и выступает частью социальной политики, то есть имеет еще демографическое и социальное содержание. Именно в таком контексте она определяется в Законе «О занятости населения в Российской Федерации». «*Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, заработок, трудовой доход*», - гласит первая статья. Следовательно, в Законе заложена более широкая трактовка занятости, выражающая ее социально-экономическое содержание.

В Законе провозглашено стремление государства к реализации занятости, как полной, продуктивной и свободно избранной. Причем это не отдельные понятия, а звенья единого процесса.

Для рыночных условий под ***полной занятостью*** *обычно подразумевается такое состояние экономики, при котором все желающие работать при сложившемся (доминирующем) уровне реальной оплаты труда имеют работу.* При этом речь должна идти о предлагаемых ***экономически целесообразных рабочих местах***, под которыми понимается продуктивное (обеспеченное оборотными средствами и т.д.) рабочее место, позволяющее человеку через достижение высокой производительности труда реализовывать свой личностно-трудовой потенциал, иметь достойный заработок, гарантирующий нормальное воспроизводство работника и его семьи.

Введение в теорию и практику реализации политики занятости понятия «экономически целесообразного» рабочего места естественным путем редуцирует полную занятость в эффективную (продуктивную).

Среди отечественных экономистов преобладает представление об ***эффективной занятости*** *в условиях социально-ориентированной рыночной экономики как такой занятости населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.*

Эффективная занятость предполагает способность общественной системы управления осуществлять воспроизводство рабочей силы по совокупности критериев экономической и социальной результативности, когда рост и повышение эффективности общественного производства сочетается с критерием всестороннего развития личности человека-работника. Следовательно, эффективная занятость характеризуется с двух сторон: с экономической – как наиболее рациональное использование человеческого ресурса и социальной – как наиболее полное соответствие интересам человека труда.

Соединение полной и эффективной занятости предполагает свободу работников и работодателей, отмену жесткой государственной регламентации в сфере труда, гибкость труда по формам занятости, организации трудо-

вого процесса, устранение до разумных пределов запретов в трудовой деятельности.

К основным чертам занятости в рыночной экономике следует отнести:

- зависимость уровня занятости от конъюнктуры рынка, которая осуществляется с помощью распределения трудовых ресурсов;
- эффективность и рациональность занятости;
- свобода выбора занятия в соответствии с видами и формами хозяйствования;
- зависимость количества рабочих мест от особенностей кривых спроса и предложения труда, которая предусматривает возможность незанятости и безработицы.

В рыночных условиях изменение взаимоотношений между работодателями и работниками предполагает усиление роли хозяйствующих субъектов в решении вопросов использования общего фонда рабочего времени. Тем самым уже в принципе закладывается возможность диверсификации полной занятости на неполную, разную по степени и характеру.

Эта предпосылка во многом реализуется в сельском хозяйстве, но не как принципиальное свойство «нормальных» рыночных отношений. Широкое распространение неполной занятости в отрасли обусловлено неадекватностью институциональных преобразований, крайне медлительными темпами структурной перестройки макросистемы, самого аграрного производства, кризисом всего комплекса производственных отношений в отрасли. В результате наблюдаются огромные масштабы сокращения производства и выбытия реальных рабочих мест при существенно меньшем сокращении работников.

Сохранение излишней численности работников с целью предотвращения развития обвальной безработицы и социальной нестабильности получило название ***социально обусловленной занятости.***

Одним из результатов современных рыночных преобразований, проводимых в России, является формирование системы ***гибкой занятости,*** *пре-*

дусматривающей разнообразие форм трудоустройства и использования рабочей силы и позволяющей повысить занятость многих категорий населения. В рамках концепции гибкой занятости происходит массовая индивидуализация форм, режимов, условий занятости, а также структуры трудового пути конкретного человека. Гибкость наемного работника при выборе занятости предполагает готовность к овладению смежными профессиями и специальностями, повышение трудовой мобильности, активности в поиске своего места в изменяющейся сфере социально-трудовых отношений. Это актуально и для сельского хозяйства, проблемы выхода из кризиса которого нельзя решить без повышения качества трудового потенциала работников. Гибкая занятость предполагает:

- территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы;
- гибкость издержек на рабочую силу (включая гибкость уровня, структуры и дифференцирования заработной платы);
- гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия;
- широкое использование нестандартных условий и режимов рабочего времени.

Пути обеспечения полной и эффективной занятости в отечественном законодательстве пока лишь обозначены. Основу же составляют нормы, регулирующие порядок оказания социальной поддержки и трудоустройства безработных, обратившихся в службу занятости.

Для реализации принципов полной и эффективной занятости необходима иная концепция. В ее основе должна быть совокупность мер и механизмов, направленных на расширение спроса на рабочую силу, оптимизацию ее предложения, повышение цены труда, которое стимулировало бы улучшение качества рабочей силы.

При такой концепции занятости в качестве одного из звеньев ее реализации займет свое место и понятие ***«рациональной занятости»***. *Под ней понимается занятость, которая обосновывается с позиций процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ре-*

сурсов с учетом режимов их воспроизводства, половозрастной и образовательной структуры. Наши исследования показывают, что при этом важны не только социально-демографические и профессионально-квалификационные характеристики трудовых ресурсов, но и ряд личностно-трудовых качеств работников. В частности, на стадии использования рабочей силы среди этих факторов большое значение имеют различия в характере и силе трудовой мотивации, обусловленные различиями в развитости потребностей.

На основе сказанного, в качестве рабочего можно дать следующее определение понятия ***«рациональной занятости»***. *Это система мер и механизмов, обеспечивающая наиболее полную мобилизацию ресурсов с целью развития эффективной занятости для работников со способностями, интересами и мотивацией к высокопроизводительному труду в сочетании с поддержанием различных форм социально обусловленной занятости для работников с пониженными трудовыми возможностями и мотивацией.*

Для данной системы характерны два уровня реализации.

Первый – на уровне форм (укладов) хозяйствования – означает экономически и социально наиболее эффективное распределение работников с учетом качества их рабочей силы и наличия ресурсов между сельскохозяйственными предприятиями, крестьянскими (фермерскими) и семейными (личными подсобными) хозяйствами.

Второй – это организация производства и труда, позволяющая сочетать эффективную занятость с социально обусловленной в границах одного субъекта хозяйствования. Таким может быть преимущественно сельскохозяйственное предприятие. В целом у него больше возможностей для компенсации определенному контингенту работников неполной занятости в общественном производстве через, в частности, помощь в повышении доходности их занятости в собственных подворьях.

Безусловно, второй уровень реализации рациональной занятости является во многом реакцией на продолжающийся кризис в сельском хозяйстве,

способом выживания производства и семей работников. По мере преодоления трудностей и ошибок переходного периода сфера действия такой занятости будет неуклонно сужаться.

1.2 Принципы занятости

Переход страны к рыночной экономике потребовал глубоких реформ в сфере занятости. Опираясь на мировой опыт, в российском обществе постепенно вырабатываются новые принципы занятости. Основные из них закреплены в Конституции РФ, Федеральном Законе «О занятости населения в РФ» и Трудовом кодексе.

Первым из этих принципов является добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду. Каждый человек может выбирать для себя ту форму жизнедеятельности, которая позволяет ему лучше и полнее реализовываться через трудовую сферу. Принуждение к труду не допускается, кроме случаев, особо установленных законодательством. А добровольная незанятость граждан не служит основанием для их привлечения к административной или иной ответственности. Сфера труда становится одним из равноправных видов общественно полезной деятельности, наряду с учебой, воспитанием детей, общественной и другой деятельностью.

Второй принцип – ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную деятельность. Речь идет о содействии государства мерами законодательного, экономического и социального характера усилиям индивидуумов приобрести соответствующую квалификацию, заняться тем или иным видом деятельности.

Необходимая реализация этого принципа еще впереди. Требуется усиление законодательной базы, разработка и введение в действие экономических и социальных механизмов.

Третьим принципом выступает комплексность в решении проблем занятости. Его реализация обусловливает необходимость координации усилий органов власти всех уровней, сочетания механизмов государственного регулирования и рыночного саморегулирования, использования финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных средств, средств предприятий, общественных организаций и граждан.

Государство в новых условиях отказалось от прямого, преимущественно административно-централизованного управления занятостью. Взят курс на формирование новой системы воздействия на занятость через механизмы регулирования. Главными ее составляющими выступают законы, программы стимулирования занятости, соглашения, заключаемые субъектами социально-трудовых отношений на национальном, региональном, отраслевом уровнях и в рамках предприятий. Реализуются они на основе инвестиционной, налоговой, финансово-кредитной политики государства.

Совместными усилиями субъектов социально-трудовых отношений должны определяться основные направления занятости, изменение ее структуры, повышение качества рабочей силы и ее конкурентоспособности на рынке труда.

Государству предстоит существенно повысить свою координирующую роль в системе этих действий.

1.3 Состав занятых, виды и формы занятости

В соответствии с Федеральным законом "О занятости населения в РФ" занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору (контракту), в т.ч. выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного и неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;
- занимающиеся предпринимательской деятельностью;

• занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

• выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых является выполнение работ и оказание услуг;

• избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность,

• проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

• проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях;

• временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском и др. причинами;

• являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников), не имеющих имущественных прав в отношении этих организаций.

По роду деятельности среди занятых выделяются три группы:

• занятые в экономике оплачиваемой деятельностью;

• военнослужащие Российской армии. Они, как правило, занимаются деятельностью, не приносящей прямого денежного дохода. По мере перехода на контрактную форму службы военнослужащие по своему экономическому статусу будут приближаться к занятым в народном хозяйстве;

• учащиеся с отрывом от производства.

В свою очередь занятых в экономике, то есть основную группу занятого населения, можно разделить на три подгруппы, принципиально различающихся по способам вовлечения в трудовую деятельность:

• наемные работники. К ним относятся занятые на основе продажи своей рабочей силы;

- работодатели. Это предприниматели, реализующие свои предпринимательские способности через организацию и ведение собственного производства и бизнеса;
- самозанятые, то есть работающие за свой счет, члены производственных кооперативов, не использующих наемную рабочую силу на постоянной основе.

В работе над программами занятости может использоваться и Международная классификация занятости (МКСЗ-93),в которой выделяются шесть групп занятого населения:

- наемные работники;
- работодатели;
- лица, работающие за свой счет;
- члены производственных кооперативов;
- помогающие члены семьи;
- работники, не классифицируемые по статусу.

Различают также виды и формы занятости.

Виды занятости *– это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства.* В данном ряду сельское хозяйство – одна из его базовых отраслей.

Формами занятости *являются организационно-правовые способы, условия использования труда.* В рамках каждого вида занятости труд людей организуется с помощью разнообразных организационно-правовых форм, различающихся нормами правового регулирования продолжительности и режимов рабочего времени (полный или неполный рабочий день, жесткие или гибкие режимы труда и отдыха), регулярностью трудовой деятельности (постоянная, временная, сезонная, эпизодическая), местом выполнения работ (на предприятиях или на дому), статусам деятельности (основная, дополнительная, вторичная) и т.п.

Среди различных форм занятости ***вторичная занятость*** занимает особое место. Связано это как с ее спецификой, так и с тем воздействием, ко-

торое она оказывает на функционирование рынка труда в сельском хозяйстве и на селе в целом.

Вторичную занятость можно определить как дополнительную (вторичную) форму использования рабочей силы уже вовлеченного в трудовую деятельность работника. Наиболее типичным примером вторичной занятости для работников сельскохозяйственных предприятий является их занятость в личном подсобном хозяйстве. Этот вид занятости в нынешних кризисных условиях из вторичной превратился в реальности в основную занятость и стал главным источником доходов значительной части сельских семей.

Главными признаками занятости являются:

- наличие определенного рабочего места, как правило, закрепленного за работником;
- наличие договора (контракта) письменного или устного между наемным работником и работодателем или патента (лицензии) на осуществление определенных видов предпринимательской деятельности;
- получение заработка (трудового дохода) от осуществления какой-либо деятельности.

Системой национальных счетов определено, что занятыми следует считать лиц, которые участвуют в создании товаров и оказании услуг в пределах границ производства. Такой подход к определению занятости позволяет проводить анализ показателей занятости и производства.

Факт занятости того или иного лица устанавливается на основе критерия одного часа, согласно которому работы в течение одного часа в отчетном периоде в сфере экономической активности достаточно, чтобы это лицо было отнесено к числу занятых. В Международных стандартах уточняется, что к отчетному периоду применяется критерий одной недели или одного дня. В России при обследовании занятости к числу занятых относятся лица, работавшие один час и более в обследуемую неделю. Применение критерия один час вызвано тем, что необходимо охватить все формы занятости, включая

временную, случайную и другие разновидности нерегулярной занятости. Это позволяет определить суммарные затраты труда, которые в экономическом анализе соотносятся с размерами продукции, доходами от экономической деятельности и др.

1.4 Безработица

В современных условиях и реальной политике занятости безработица рассматривается как естественная и неотъемлемая часть рыночной формы социально-трудовых отношений и хозяйствования.

В соответствии с Положением Международной организации труда (МОТ) безработным признается человек, не имеющий занятия, приносящего доход, готовый работать и последние четыре недели ищущий работу.

По российскому законодательству ***безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.***

В зависимости от причин, вызвавших безработицу она подразделяется на:

- фрикционную;
- структурную;
- циклическую.

Фрикционная безработица – это временное отсутствие занятости в период перехода работника с одного предприятия на другое. В этом случае речь не идет о превышении совокупного предложения труда над совокупным спросом на него. Профессиональная подготовка работников, находящихся в положении «фрикционных» безработных, отвечает запросам производства, работодателей, а безработица обусловлена в основном поиском лучшего места ее приложения по инициативе самих работников.

Структурная безработица характеризуется отсутствием достаточного спроса на данный труд в данной сфере хозяйственной деятельности. Она обусловлена изменениями в структуре потребительского спроса и, в конечном счете, в структуре спроса на определенные виды конкретного продукта. Структурная безработица в стабильной или растущей экономике, как правило, сопровождается образованием рабочих мест в других или новых отраслях экономики, или даже в границах отдельных производств, каким может быть сельскохозяйственное предприятие, внедряющее технологические новшества. Однако «структурные» безработные вряд ли смогут получить работу без соответствующей переподготовки.

Как фрикционная, так и структурная безработица не являются характерными для современного сельского хозяйства страны. Незанятость в отрасли определяет ее ***циклическая форма безработицы.*** *Под ней понимается отсутствие достаточного спроса на труд вообще. Она обусловлена общим спадом производства товаров и услуг.* Обычно эта безработица вызывается наступлением соответствующей фазы экономического цикла, когда сокращается спрос на товары, услуги и уменьшаются совокупные расходы. В нашей стране широкое распространение циклической безработицы практически во всех сферах занятости обусловлено иными причинами – сложностями переходного периода, во многом явившимися причинами затяжного кризиса и вызвавшими широкомасштабное сокращение производства и рабочих мест. По своей сути это уже не циклическая, а «переходно-кризисная» безработица.

По характеру проявления различают еще ***скрытую безработицу***, *по своей сути являющуюся частичной (неполной) занятостью.* В ряде регионов ею охвачено до 40-50% работников сельскохозяйственных предприятий, причем при существенной доле постоянных работников, что говорит о ***формальной занятости.***

1.5 Мотивация труда

Одной из важнейших целей реформирования общественных отношений в стране была провозглашена необходимость усиления и обогащения трудового поведения людей. Позитивные изменения здесь или же их отсутствие, искажение – важные критерии обоснования и проведения в жизнь различных форм занятости, прежде всего наиболее адекватных существующим в сельскохозяйственных предприятиях объективным и субъективным условиям моделей рациональной занятости.

В общем виде *под мотивацией труда понимается совокупность внутренних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности.* Это характеризует мотивацию как внутренний мир человека - работника, акцентирует внимание на его потребностях и интересах как источниках потенциальной самодостаточной активности, о реализации которых он сам принимает решение в подходящих условиях. Однако данное состояние открыто для внешней среды. Но поскольку ее воздействие носит преимущественно характер опосредования, слабо затрагивая базисные структуры личности работника, этот мир по-прежнему остается внутренне целостным.

Для его актуализации на рынке труда необходимы две материально-вещественные и организационные системы. Первая - это мотивационная среда, т.е. рабочее место с определенным содержанием труда; вторая - система мер и действий внешнего побуждения, преимущественно стимулирующего характера.

Исходя из данной концептуальной посылки, в работе приняты следующие основные понятия, характеризующие мотивацию трудовой деятельности.

Мотивы к труду - присущее работникам внутреннее побуждение трудиться, связанное с необходимостью удовлетворения определенных потребностей через реализацию соответствующих интересов, ожиданий и восприятия справедливого вознаграждения.

Мотивация труда - процесс формирования, развития и активизации совокупности мотивов трудовой деятельности, определяемый личностными качествами человека и субъективно значимыми условиями производства и труда.

Ценностная мотивация труда - представления работника о целях и смысле производственно-трудовой деятельности в максимально хороших по его запросам условиях.

Реализуемая мотивация труда - совокупность мотивов, обусловливающих реальное трудовое поведение работников.

Мотивационное ядро - группа ведущих мотивов, определяющих трудовую деятельность работников.

Факторы мотивации (мотиваторы) труда - личностно-трудовые качества работников, определяющие характер и развитость его потребностей и интересов, а также условия хозяйственной деятельности, их стимулирующие и обязывающе-принудительные составляющие.

2 Государственная политика в области занятости

2.1 Цели и направления

В самом общем виде *под **политикой занятости** понимается совокупность мер прямого и косвенного воздействия по вовлечению и эффективному использованию граждан в сферу труда.* Стратегическая цель политики заключается в достижении высокого уровня жизни, создании условий для всестороннего развития человека на основе повышения эффективности экономики. Направленность тактических целей – сбалансированность спроса и предложения рабочей силы на основе стимулирующих действий по созданию рабочих мест и повышению качества рабочей силы. При этом уровень данной сбалансированности как в количественном, так и в качественном отно-

шениях будет определяться возможностями, имеющимися у общества в каждый исторический период.

По отношению к современному сельскому хозяйству трудно говорить о сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Некоторое равновесие поддерживается за счет снижения экономической целесообразности рабочих мест и цены рабочей силы.

Политика занятости на федеральном уровне в первую очередь должна быть направлена на решение первоочередной задачи – обеспечение полной, но эффективной занятости как необходимой предпосылки достижения высокого уровня жизни на основе учета действия как рыночных, так и нерыночных факторов.

Использование рыночного механизма призвано обеспечить рост эффективности производства и, следовательно, ликвидацию неэффективных рабочих мест, высвобождение работников, не отвечающих требованиям спроса.

Поэтому политика государства должна включать комплекс мер по расширению использования гибких форм занятости и самозанятости; по предупреждению массовой безработицы; поддержанию ее на социально - приемлемом уровне; подготовке и переподготовке рабочей силы, соответствующей требованиям рынка и научно-технического прогресса; разработке и осуществлению крупных программ, проектов, обеспечивающих вывод из застоя депрессивных регионов и др.

Политика занятости на региональном и местном уровнях также должна преследовать стратегические и практические цели, более полно использовать имеющиеся возможности и искать нетрадиционные пути решения проблем занятости. Среди них можно назвать следующие:

- устранение административных ограничений на перемещение рабочей силы;
- подготовка и переподготовка рабочей силы;

- поддержка (налоговая и другая) деятельности по созданию рабочих мест;
- расширение диапазона общественных работ;
- налаживание долгосрочного сотрудничества между администрациями трудоизбыточных и трудонедостаточных регионов по временному использованию рабочей силы на основе контрактов с последующим возвращением ее в родные места с гарантией предоставления на родине жилья, других материальных благ на заработанные средства, а также предоставления в случае необходимости работы;
- государственная поддержка (административная, налоговая и другая) привлечения частного капитала в регионы, страдающие повышенной безработицей, в том числе для развития малого бизнеса, подготовке для него рабочей силы и т.п.

Для сельскохозяйственных органов всех уровней главным направлением политики занятости в данный переходно-кризисный период является максимально возможная мобилизация ресурсов для создания во всех организационно-правовых формах хозяйствования экономически целесообразных рабочих мест. Они будут развивать спрос на качественную рабочую силу и постепенно обеспечат необходимый уровень сбалансированности на аграрном рынке труда.

Наряду с этим, необходимо ускорить совершенствование правовой основы, усилить инвестиционно-кредитную политику по обеспечению самозанятости и росту доходов сельского населения путем расширения и повышения товарности личных подсобных хозяйств.

2.2. Программы занятости населения как инструмент реализации политики в области трудовых отношений

С принятием Закона «О занятости населения в РФ» был демонтирован прежний механизм преимущественно административного управления процессами движения рабочих мест и рабочей силы. Причем новая идеология занятости первоначально осуществлялась лишь в форме оперативного управления текущими вопросами. Рассылка субъектам Федерации письма Министерства труда и социального развития РФ от 26.02.98 г. «О порядке разработки территориальных программ содействия занятости населения» положила начало планового, системного воздействия не столько на текущие, сколько на перспективные процессы. Тем самым воздействие на занятость населения стало шире, охватило не только действия по управлению тем, что есть, но и управлению тем, что должно быть.

Методологическая сторона процесса реализации новой государственной политики была подкреплена проектом «Федеральной целевой программы занятости населения Российской Федерации на 1998-2000 г.г.». Последовавшие за тем разработки аналогичных программ в субъектах Федерации и в их административно-территориальных формированиях по существу стали ее детализацией с учетом задач и ресурсных возможностей регионов.

Наиболее приближенными к ситуации с занятостью в аграрном производстве являются программы по содействию занятости населения сельских районов.

Цель районных программ – содействие формированию прогрессивной структуры занятости населения, смягчению социальных последствий высвобождения рабочей силы, созданию условий сокращения сроков трудоустройства безработных, эффективной адресной помощи в трудоустройстве наиболее незащищенных групп населения.

Содержание программ обширно. Их положения можно свести к трем структурным группам. В первой кратко характеризуется состояние сферы за-

нятости в сельской местности района, преобладающие в ней тенденции, более детально - характеристика безработицы через регистрируемые показатели, которые, как известно, составляют только 20-25% реальной безработицы села. Вторую группу представляет прогноз спроса и предложения на рабочую силу на планируемую перспективу, возможной безработицы, а также направления политики на рынке труда - как по отношению к мерам в сфере рабочих мест, так и развития качества рабочей силы. Третья группа - направления работы районного центра занятости: информирование о вакансиях на рынке труда, содействие в трудоустройстве, развитию самозанятости и предпринимательской инициативы.

В целом программы содействия занятости населения носят краткосрочный характер, охватывая три года. С 2001 г. стали фактически годовыми, поскольку принято правительственное решение о ежегодной пролонгации программ 1998-2000 гг. При таком сроке практически отпадает необходимость рассматривать в этих программах демографическую ситуацию как основу формирования трудового потенциала территорий и отраслей народного хозяйства. Количественно-качественные параметры трудовых ресурсов в большинстве случаев можно принимать по состоянию на год разработки программ.

Разработка программ содействия занятости населения закладывает начало реализации на местах целенаправленной государственной политики в области занятости. В то же время нельзя не видеть их декларативности, отсутствия проработок ключевых вопросов занятости в ее основных сферах. Наибольшее внимание уделяется работе центров занятости, причем с акцентом на безработных. За рамками рассмотрения фактически остается широкое поле деятельности в области занятости основных работодателей, какими являются в сельской местности сельскохозяйственные предприятия, а также характерная для села сфера занятости в личном подсобном хозяйстве.

Получается так не столько потому, что основными разработчиками подобных программ являются центры занятости. Проблема глубже. Она и в

том, что рыночные принципы занятости пока еще далеки от доминирования в сельхозпредприятиях и в других субъектах хозяйствования на селе. Однако главная причина определяется тем, что в условиях продолжающегося кризиса во всех основных сферах занятости в деревне не просматривается перспектива проведения в значительных масштабах активной политики как в области рабочих мест, так и в поддержании и совершенствовании качества трудового потенциала.

Сказанное вовсе не означает, что основные работодатели деревни - прежде всего сельскохозяйственные предприятия и соответствующие органы управления - должны лишь констатировать ожидаемое сокращение рабочих мест и ухудшение качественных показателей рабочей силы. Исследования показывают на имеющиеся возможности повышения управленческого воздействия на ситуацию. Концептуально оно базируется на следующих положениях.

1. Разработка мер повышения управленческого воздействия на занятость сельского населения на основе новой идеологии и политики в этой сфере с использованием рыночных механизмов регулирования спроса и предложения на рабочую силу должна учитывать условия переходного периода, отягощенные глубоким кризисом общественно-политических, социальных и экономических отношений в стране. Поэтому представляется достаточно суженным организационно-экономическое пространство для проведения на селе в ближайшей перспективе активной политики по созданию новых рабочих мест на основе, в частности, развития аграрного производства и восстановления социальной сферы, а также реконструкции рабочих мест путем внедрения научно-технического прогресса.

2. Основным направлением могут стать меры и механизмы, обеспечивающие возможность поддержания социально обусловленной занятости для работников с пониженной мотивацией труда и эффективной занятости для работников со способностями, интересами и мотивацией к более интенсивному труду на основе рыночных принципов хозяйствования.

Организационные формы реализации дифференциации работников на эффективную занятость с возможностями максимального проявления их развитых интересов и мотивации труда, с одной стороны, и работников на социально-обусловленную занятость с большой долей самозанятости (прежде всего в ЛПХ) - с другой, могут быть разными.

Так, для сельскохозяйственных предприятий Кирсановского района Тамбовской области опрошенные нами эксперты предложили следующие формы обеспечения занятости людей с пониженной трудовой активностью (в % к опрошенным):

- использовать в подразделениях в качестве вспомогательных, подсобных рабочих с гарантией определенного минимума оплаты из социальных фондов предприятия – 67 %
- организовывать из них временные трудовые коллективы для выполнения работ, где допустимы пониженные требования к срокам и качеству работы – 13%
- расширять взаимодействие с ЛПХ с тем, чтобы данная категория работников, оставаясь в коллективе, была занята преимущественно на своем подворье – 20%.

В других регионах ситуация и предложения могут быть иными. Во всяком случае, по материалам наших исследований в Орловской области, указанные выше направления обеспеченности занятости имели значения, соответственно, 18, 43 и 29%.

Более радикальная форма - это выделение наиболее трудоактивной части работников в новый хозяйственный субъект с переводом остальных работников в иную категорию занятости. Зачастую такое реформирование подкрепляется расчисткой счетов нового предприятия от накопившихся долгов. В результате таких действий одна из групп превращается в учредителей (участников) нового хозяйствующего образования, а вторая - фактически в наемных работников. Дать этой форме окончательную социально-экономическую оценку пока не представляется возможным. Она получит

право на жизнь, если будет обеспечено более эффективное (в сопоставимых внешних условиях) использование земельных угодий и других средств производства, если будут положительно восприниматься обеими группами работников происходящие изменения в отношениях собственности и как в основном справедливый - механизм присвоения результатов реального трудового участия каждой из групп.

Помимо особенностей в социально-трудовом потенциале сельскохозяйственных работников, различий в их интересах и мотивации должны проявляться и другие особенности, которые необходимо учитывать при разработке программ занятости. Объективно на первом месте среди них должны быть существующие региональные и отраслевые различия в масштабах и характере сельской безработицы. Однако необходимость их отражения в программах сдерживается крайней ограниченностью финансового обеспечения не только создания новых рабочих мест, но и поддержки и реконструкции существующих.

Типичным примером этого является программа содействия занятости сельского населения Кирсановского района на 1998-2000 гг., в которой в отношении финансовой обеспеченности с достаточной определенностью указываются лишь предполагаемые доходы государственного фонда занятости - около 3 млн. руб. в среднем за год. Причем расходы на создание рабочих мест и профессиональную подготовку населения составляют менее 6%, остальные направляются в основном на материальную поддержку регистрируемой части безработных. В реальной же действительности положение с финансированием создания рабочих мест и профессиональной подготовки населения еще хуже: в 1999 г. на эти цели затрачено около 1,5% всех расходов государственного фонда занятости, выделенного для сельской местности Кирсановского района.

Несколько иная ситуация там, где имеется возможность расширения источников финансирования обеспечения занятости. Например, в Марксовском районе Саратовской области за счет фонда поддержки немцев Повол-

жья предусматривается обустройство 30 фермерских хозяйств примерно с 10 рабочими местами в каждом.

Еще больший оптимизм в этом отношении продемонстрирован в «Республиканской программе содействия занятости и социальной защиты незанятого населения Республики Татарстан на 2001-2003 г.г.». В ней на активную политику занятости предусмотрено 34% финансирования.

В целом можно считать вполне обоснованными необходимость и возможность усиление роли хозяйствующих на земле субъектов в управлении занятостью сельского населения на основе сочетания ее различных форм: полной и частичной, постоянной и временной, первичной и вторичной, эффективной и социально обусловленной, позволяющей сельским семьям выжить в кризисной ситуации. Применение этих форм должно учитывать особенности в интересах и мотивах различных категорий работников, а также производственно-экономические возможности сельскохозяйственных предприятий. При этом необходимо обеспечить соответствующие изменения в правовой основе занятости – как на уровне трудового законодательства, так и сельхозпредприятий и других работодателей.

3 Методические основы определения занятости

3.1 Показатели занятости

Многогранность проблемы занятости предопределяет необходимость использования весьма обширной информации, включающей несколько систем и подсистем. На уровне макроэкономического анализа и государственного управления используются следующие основные показатели.

1. *Уровень занятости населения профессиональным трудом.* Определяется с помощью коэффициента занятости как частное от деления занятых профессиональным трудом на общую численность населения (в %). Этот ко-

эффициент показывает зависимость занятости от демографических факторов, т.е. от коэффициентов рождаемости, смертности и прироста населения.

2. *Уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве.* С экономической точки зрения выражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в работниках, а с другой – потребность населения в рабочих местах. Рассчитывается аналогично первому показателю – как процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения (трудовых ресурсов).

3. *Пропорциональность распределения трудовых ресурсов общества по сферам полезной деятельности,* которая определяется удельным весом занятых профессиональным трудом, учебой, воспитанием детей, домашним хозяйством и т.д. Прогрессивность изменения данных пропорций следует оценивать с учетом общественной производительности труда и уровня занятости (сверхвысокая или низкая), а также с учетом целей общества. При сверхвысокой занятости, чем выше уровень производительности труда, тем ниже может быть уровень участия трудоспособного населения в общественном производстве и тем выше доля занятых на учебе и в домашнем хозяйстве.

4. *Структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики.* На основе этого показателя определяется рациональность распределения занятости между материальным производством и сферой обслуживания, между отраслями народного хозяйства. В сельском же хозяйстве – это, прежде всего, соотношение между работающими в сельскохозяйственных предприятиях, крестьянских (фермерских) хозяйствах и занятых в личном подсобном хозяйстве.

5. *Соответствие профессионально-отраслевой структуры работающих структуре рабочих мест.* Этот показатель имеет достаточно сложную систему расчета. Позволяет проблему соответствия качества рабочей силы требованиям рабочих мест рассматривать в нескольких ракурсах:

- качество рабочей силы выше требования рабочих мест;
- качество рабочей силы ниже требуемого для эффективного использования рабочих мест;
- качество рабочей силы соответствует требованиям рабочих мест, но и то и другое находятся на низком уровне, не обеспечивающем прогрессивное развитие общества, отрасли или отдельных предприятий.

Именно последнее характерно для сельского хозяйства страны в настоящее время.

6. *Уровень безработицы исчисляется как отношение численности безработных к общей численности экономически активного населения и выражается в процентах.* Подсчет безработных по методу Международной организации труда (МОТ) предполагает периодическое выборочное обследование, опрос населения каким-либо государственным органом, исключая службы занятости. В нашей стране эту работу проводит Государственный Комитет по статистике. Иначе определяется уровень безработицы государственными службами занятости. Они вводят дополнительный критерий отнесения неработающих лиц к безработным – наличие регистрации в службах занятости. При таком методе уровень реальной безработицы, по многим оценкам, занижается в 5-6 раз со всеми вытекающими последствиями в оказании государственной поддержки людям, потерявшим работу.

Данные показатели по отношению к занятости как к процессу, как к реализуемой политике являются результативными, отражающими эффективность уже осуществленного в занятости или запланированного. Для выяснения факторной основы занятости используется очень широкий круг показателей, характеризующих условия и факторы имеющей место той или иной формы занятости, того или иного ее уровня. Их несколько групп.

Первая группа – это *показатели, характеризующие предложение рабочей силы.* К ним относятся:

- социально-демографические показатели - уровень урбанизации, половозрастная структура населения, режимы его воспроизводства (числен-

ность населения, динамика рождаемости, смертности, естественного прироста (убыли) населения), уровень миграции;

- *организационно-экономические* - численность экономически активного населения, уровень экономически активного населения, коэффициент нагрузки трудоспособного населения, численность занятого населения трудоспособного возраста, численность безработных, уровень безработицы, численность населения, обращающегося в службы занятости, уровень обращаемости населения в службы занятости, уровень разделения и обобществления труда, уровень территориальной разбросанности, соотношение денежных доходов;
- социально-культурные - обеспеченность объектами производственной и социальной инфраструктуры, размер заработной платы и выплат социального характера, национально-этнические особенности.

Вторая группа - *показатели, характеризующие спрос на рабочую силу,* состоит из двух подгрупп показателей:

- организационные - сегментация рынка труда по формам собственности, особенности технологии производства, уровень специализации;
- экономические - состояние экономики региона, уровень, динамика и эффективность производства, финансовое состояние предприятий, уровень технической оснащенности.

Третью группу образуют *показатели эффективности использования трудовых ресурсов:*

- уровень использования трудовых ресурсов, коэффициент использования рабочего времени в течение года, дня, коэффициент сезонности, коэффициент занятости трудоспособного населения;
- показатели производительности труда.

Для оценки показателей занятости используются следующие методы.

Статистический метод состоит в том, что изучается статистика занятости, устанавливается частота появления определенных отклонений. Если ста-

тистический массив достаточно представителен, то на его основе можно построить прогнозную кривую динамики занятости.

Экспертный метод, известный под названием метода экспертных оценок, применительно к оценке занятости может быть реализован путем обработки мнений опытных специалистов. Надо установить экспертным образом размеры наиболее возможных отклонений показателей занятости от их ожидаемого уровня, и предложить оптимальные модели занятости.

Расчетно-аналитический метод оценки занятости базируется на теоретических представлениях. Он предполагает расчет показателей занятости и исследование их динамики.

3.2 Информационное обеспечение

Информационное обеспечение – политика обеспечения равных прав и возможностей для социально-демографических групп на информационную поддержку, включая обратную связь.

Информационные средства включают:

- методические материалы;
- организационно-правовые документы;
- социально-экономические ориентиры;
- экспертную оценку;
- анкетирование;
- тестирование и др. средства.

Источники информации – самые разные, от материалов статистической отчетности, переписей населения, выборочных обследований его занятости до данных первичного учета предприятий и социологических опросов их работников.

При разработке программ занятости в сельском хозяйстве, определении направлений и мер обеспечения рациональной занятости в отрасли и в отдельных предприятиях основным источником объективной информации

служат годовые отчеты хозяйств. Анализ современного состояния осуществляется, как правило, за пять предшествующих разработке программы лет. Если объект разработки значительный и имеет существенные различия между хозяйствами, то углубленная проработка ситуации проводится на примере типичных предприятий. В этой связи все хозяйства той или иной территориальной единицы дифференцируются по состоянию сельскохозяйственного производства и уровню экономической эффективности на следующие группы:

- обеспечивающие рост производства продукции и устойчивое состояние их экономики;
- сохраняющие размеры производства продукции, но имеющие неустойчивую экономику;
- допускающие спад производства сельскохозяйственной продукции и имеющие стабильно убыточную экономику.

В каждой группе могут быть и подгруппы, из них выделяются базовые хозяйства, на основе которых делается детальный анализ.

Движение рабочих мест, наличие рабочей силы, их соотношение рассматриваются в сопряжении с динамикой производства продукции растениеводства и животноводства, обеспеченности техникой, численностью работников и изменениями их профессионально-отраслевого состава, соотношением рабочих мест и работников.

При этом данные годовых отчетов систематизируются по разделам, с указанием номеров, форм, кодов строк и граф в соответствии с типовыми и специализированными формами годовой бухгалтерской отчетности сельскохозяйственных организации за последний год анализа. Для его осуществления готовятся макеты таблиц с данными по посевным площадям сельскохозяйственных культур, их урожайности и валовым сборам продукции, поголовью скота, наличию и обеспеченностью МТП, численности работников и изменению их профессионально-отраслевого состава, обеспеченности ра-

бочей силой сельскохозяйственных предприятий, использованию фонда рабочего времени работников.

Окончательный вывод об избытке или недостатке рабочей силы делается в сопоставлении ее нормативной численности с наличием рабочих мест. В результате составляется баланс рабочей силы с дифференциацией по отраслям производства и основным профессиональным группам.

В современных условиях при решении вопросов занятости усиливается роль социологической информации. Во-первых, в соответствии с новой идеологией занятости повышается ответственность каждого работника за избираемую им при возможностях современного рынка труда деятельность. В этой связи разработчикам программ занятости необходима более полная и обширная субъективная информация (мнения, оценки, ориентации, предложения и т.п.) о возможностях и предпочтениях трудового поведения каждого работника и социально-профессиональных групп. Во-вторых, сохраняющиеся неопределенность, нестабильность экономической ситуации в аграрном производстве, в других сферах занятости на селе усиливают необходимость использования экспертного метода получения информации о состоянии и возможных изменениях в условиях занятости, а также на сельском рынке труда в целом. В-третьих, произошедшее сокращение статистических сведений по сельской местности, отчетности предприятий и организаций, имеющее место сокрытия ими информации, ее искажение вынуждают расширить использование социологического (вербального) метода для получения данных объективного характера.

Для указанных целей рекомендуется использовать соответствующий социологический инструментарий.

1. Анкета работника сельскохозяйственного предприятия «Занятость и мотивация трудовой деятельности», помимо справочной части должна включать следующие предметно-содержательные разделы:

• оценка опрашиваемыми личностных качеств, морально-психологической предрасположенности и профессиональной готовности к различным формам занятости и работе в рыночных условиях;

• оценка собственной занятости и причин незанятости (если таковая имеет место) в течение рабочего дня, недели и года, а также намерений в отношении места работы на ближайшие годы;

• система мотивов трудовой деятельности — ценностная (потенциальная) и реально проявляемая;

• оценка произошедших в последние годы изменений в условиях занятости и в трудовом поведении опрашиваемых;

• оценка трудовой активности — в настоящее время и возможностей ее повышения с улучшением условий производственно-трудовой деятельности, удовлетворенность трудом;

• предпочтения в формах организации труда, отношениях собственности;

• ориентация на экономические отношения и системы материального стимулирования;

• размеры личного подсобного хозяйства и его функции — ныне и на перспективу, взаимодействие с сельхозпредприятием и другими хозяйствующими субъектами, занятость в ЛПХ опрашиваемых и членов их семей;

• размер и структура доходов семей опрашиваемых.

2. Анкета эксперта по занятости с целью получения компетентной оценки состояния на рынке труда определенной сельской территории, а также вероятностно-целесообразным направлениям и мерам по улучшению его функционирования. Оценке здесь подлежит:

• обеспеченность сельскохозяйственного производства рабочей силой в настоящее время, масштабы использования привлеченных работников;

• трудовая активность работников, наличие в коллективах дифференциации по ориентациям на повышение самостоятельности и ответственности в труде, возможности использования на сельскохозяйственных предприятиях социально-обусловленных форм занятости;

- ожидаемо-вероятные изменения в количестве рабочих мест на сельскохозяйственных предприятиях, необходимые меры по соответствующим изменениям в численности и качественном составе работников;
- реальная безработица и роль различных сфер занятости на селе по ее снижению;
- формы социальной защиты, которые смогут поддерживать и развивать сельскохозяйственные предприятия.

3. Может быть использована и «Анкета сельского жителя, ищущего работу» предназначенная для получения сведений с целью более полного согласования личных качеств безработных, их предрасположенностей и намерений с характером вакантных рабочих мест и политикой по их созданию. Основными среди этих сведений являются:

- последнее место работы опрашиваемого, кем работал, какую имеет профессиональную подготовку, заработок, причина увольнения и продолжительность отсутствия работы;
- предпочитаемая занятость - по характеру, выполняемой работы, режиму и местоположению, отношениям собственности, возможностям открыть собственное дело;
- оценка личностных качеств, морально-психологической предрасположенности и профессиональной подготовленности, готовности к ее повышению или к переподготовке для предпочитаемой или возможной занятости;
- сведения о личном подсобном хозяйстве по аналогии с анкетой работника сельскохозяйственного предприятия;
- размер и структура доходов семьи безработного.

В зависимости от конкретной обстановки в хозяйствах и в целом по региону содержание инструментария может соответственно варьировать. Однако во всех случаях основными принципами должны быть раскрытие с необходимой полнотой мотивационного потенциала работника и определение условий его реализации, которые оптимизировали бы особенности потенциа-

ла и имеющиеся у предприятия ресурсные возможности. В таком случае в разрабатываемых мероприятиях закладывается предпосылка повышения субъективной адресности, когда в формах занятости максимально учитываются особенности социально-трудового потенциала и мотивации работников, представляющие их различные половозрастные и профессионально-квалификационные группы.

Анкетированием и экспертной оценкой охватываются, как правило, все работники сельскохозяйственных предприятий. Лишь в крупных коллективах (свыше 500 человек) проводится выборочное анкетирование с охватом 40-50% работников всех подразделений. Опросы можно проводить специально — в процессе работ по реформированию и совершенствованию условий хозяйствования. Можно приурочить их к возобновляемой в хозяйствах практике аттестации кадров.

На уровне сельскохозяйственных предприятий в качестве экспертов необходимо использовать руководителей подразделений, курирующих эти подразделения специалистов-технологов и представителей профсоюзной организации, на районном уровне разработки программ занятости — еще руководители и главные специалисты хозяйств, главы местных сельских администраций, а также специалисты управлений сельского хозяйства и государственных органов.

Главная задача проведения экспертной оценки работников - уточнение их личностно-трудовых качеств (активность, ответственность, инициативность, способность принимать самостоятельные решения и воспринимать новое, профессиональная подготовленность и мобильность, предприимчивость и т.п.), которые при самооценке могут нередко завышаться.

При разработке мероприятий по повышению занятости сельского населения путем привлечения на сельскохозяйственные предприятия в качестве постоянной и сезонной рабочей силы безработных также рекомендуется использовать социологический опрос. При этом проводить анкетирование лучше силами сотрудников районных центров занятости, которые зарегистриро-

ванные безработные обязаны посещать два раза в месяц. Использование получаемой таким путем информации позволяет предусматривать в разрабатываемых мероприятиях более высокую степень согласованности между потребностями и возможностями хозяйств, с одной стороны, и интересами безработных - с другой.

Для приобретения опыта и осуществления разработок на необходимом научном уровне следует обращаться за помощью к научным консультантам или же привлекать к непосредственному участию научные организации.

4 Определение спроса и предложения рабочей силы на сельскохозяйственных предприятиях

Спрос и предложение рабочей силы являются специфическим общественным механизмом, устанавливающим баланс интересов работников, предпринимателей и государства, включающим в себя систему самореализации трудовых отношений. Субъектами рынка труда являются наемные работники и их объединения, работодатели и их союзы, государство и его органы. Важным компонентом организации занятости являются экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами рынка труда. Порядок функционирования спроса и предложения рабочей силы определяют законодательные акты, нормы, правила, которые регулируют взаимоотношения между субъектами рынка труда, определяют их права, создавая равные возможности для участников трудовых отношений, предусматривают социальную защиту работников. Такие нормы определены конституцией Российской Федерации, Федеральным законом "О занятости населения в Российской Федерации", Трудовым кодексом РФ. Они конкретизируются указами Президента, решениями правительства, генеральными, региональными , периодически принимаемыми соглашениями, коллективными договорами на предприятиях. Законодательные нормы и экономические программы определяют основу более полных и взаимовыгодных взаимосвязей и взаимодейст-

вия спроса на рабочую силу и ее предложения на макро и микро уровне (предприятиях).

На уровне сельскохозяйственного предприятия рабочая сила представлена работниками, а в кооперативах - их работоспособными членами.

В силу специфических условий сельского хозяйства (предприятие, как правило, является градообразующим местожительства работников при крайне низкой их мобильности к смене местожительства) предложение рабочей силы определяется проживающим здесь трудоспособным населением.

Спрос на рабочую силу определяется штатными нормативами и другими положениями о нормативной численности работников предприятий.

Занятость работников, то есть их вовлечение в трудовые процессы основного производства, во вспомогательные и обслуживающие отрасли хозяйства, зависит от наличия в нем рабочих мест, а также их соответствия профессиональному составу работников, их опыту и умению. Таким образом, состояние производства определяет характер и уровень занятости. В этой связи анализ спроса и предложения рабочей силы в регионе следует проводить на базе депрессивных и развивающихся районов, а внутри района – на базе экономически разных предприятий.

В качестве примера реализации, методика анализа спроса и предложения рабочей силы рассмотрена на примере сельскохозяйственных предприятий двух регионов - Кирсановского района Тамбовской области и (неустойчивая экономика) и Марксовского района Саратовской области (устойчивая экономика).

Анализ показал, что при характерном спаде производства сельскохозяйственной продукции для Кирсановского района в целом, в отдельных предприятиях наблюдается разный уровень экономической эффективности. Поэтому детальная накладка методики рассмотрена на трех базовых хозяйствах с разной степенью состояния их экономики – от относительно устойчивой (колхоз им. Ленина), до стабильно убыточной (ЗАО "Рассвет"). В хозяй-

ствах района резкий спад производства произошел к 1995 г. и продолжался с меньшими темпами в последующие годы.

В Саратовской области взято одно крупное предприятие ЗАО агрофирма "Волга" Марксовского района, расположенное на территории двух сельских администраций в котором, наоборот, производство сохранялось и даже росло за все годы реформ. Но, учитывая, что в 1995 г. в ее состав вошли АО "Яблоня", ТОО "Фишер" резко увеличился производственный потенциал хозяйства. В агрофирме устойчивое финансовое положение.

Анализ производства продукции следует начинать с рассмотрения динамики посевных площадей сельскохозяйственных культур, их урожайности и валовых сборов продукции. Например, в сельскохозяйственных предприятиях Кирсановского района за анализируемые годы происходил спад производства продукции растениеводства, но дифференцировано по хозяйствам. Так, если в целом по району вся посевная площадь сократилась почти на 15 с лишним процентов, то в базовых хозяйствах ее снижение колебалось от 1 до 25 процентов. При этом происходило приспособление структуры посевных площадей к изменяющимся условиям, сохранение площадей (зерновых) и их расширение под прибыльными культурами (подсолнечника). Устойчиво сокращались посевы кормовых, что обусловлено резким сбросом поголовья скота.

Поголовье крупного рогатого скота в сельскохозяйственных предприятиях в целом по району сократилось более чем на две трети, хозяйства пытаются сохранить маточное поголовье свиней, но и оно сокращается довольно высокими темпами. Сельскохозяйственные предприятия почти вывели поголовье овец. Резко снизилась продуктивность скота. Надой молока находится на уровне 1,8 тыс. кг на корову, привесы КРС менее 200 гр. в сутки, соответственно уменьшилось производство мяса и валовой надой молока.

Неустойчивое финансовое положение хозяйств привело к катастрофическому снижению уровня их технической оснащенности. Число физических тракторов с 1994 г. сократилось в последние годы в среднем по району на

26,2%, в том числе ЗАО «Рассвет» - более чем на одну треть. Некоторые хозяйства, как, например, ЗАО «Заря» сохранив их количество, не обновляли машинно-тракторный парк.

Техническая оснащенность сельскохозяйственных предприятий в 2 раза ниже нормативной. На нормативном уровне только остается оснащенность силосо- и свеклоуборочными машинами вследствие резкого сокращения посевов сахарной свеклы и кукурузы на силос. Техника стареет. Общий износ основных видов сельскохозяйственных машин составляет 65-70%. Предприятия все более переходят на примитивные технологии с большим применением ручного труда.

Особое внимание уделяется анализу движения рабочей силы и ее профессионально-квалификационному составу. За анализируемые годы численность всех работников сельскохозяйственных предприятий по району уменьшилась более чем на 35%. По базовым предприятиям она колеблется в пределах 20 пунктов. Примерно на таком же уровне произошло сокращение работников занятых в сельскохозяйственном производстве. Причем по основным профессиям (трактористов-машинистов, операторов машинного доения, скотников) хозяйства стремятся сохранить их численность. Более высокими темпами сокращаются численность работников подсобных промышленных предприятий и обслуживающей сферы. Это объясняется прекращением строительства, закрытием культурно-бытовых и детских учреждений. Наименьшее сокращение численности наблюдается по категориям служащих, работникам торговли и общественного питания.

Неравномерное движение численности по категориям работников привело к изменению структуры профессионально-отраслевого состава работников. При сокращении численности сельскохозяйственных рабочих их удельный вес в структуре всех работников сохраняется. Снижается удельный вес основных профессий - трактористов-машинистов, операторов машинного доения, скотников. Значительно возрастает удельный вес служащих. Таким образом, несмотря на изменение профессионально-отраслевого состава, ос-

новной кадровый потенциал сохраняется, но снижается квалификационный его уровень. Кадры стареют, отсутствует приток молодежи. За годы реформ заметно ослабла работа с кадрами, что отрицательно повлияло на качественный состав руководящих работников и специалистов.

Уровень обеспеченности рабочей силой сельскохозяйственных предприятий района (при сокращении численности работников почти на 35% по сравнению с 1994 г.) в расчете на 100 га посевной площади, сократился лишь на 24%. В ЗАО «Рассвет» и «Заря» темпы снижения были почти равными, и только в СХПК им. Ленина сокращение численности работников значительно опережает снижение обеспеченности рабочей силой. Аналогичная ситуация с обеспеченностью трактористами-машинистами. Их численность в расчете на один физический трактор медленно, но снижается, за исключением СХПК им. Ленина. Таким образом, в целом можно считать, что уменьшение численности занятых в сельскохозяйственном производстве значительно отстает от темпов падения объемов производства.

Снижение нормы закрепления крупного рогатого скота за дояркой, за скотником также свидетельствует об опережении сокращения поголовья скота по сравнению с уменьшением численности работников его обслуживающих. То есть в предприятиях Кирсановского района в связи с падением производства сохраняется избыточная рабочая сила. В то же время анализ использования фонда рабочего времени работников свидетельствует о некоторой стабильности отработанного времени в расчете на работника.

Наблюдаемое значительное снижение затрат труда на гектар посевной площади указывает на снижение интенсивности труда работников. Многие рабочие, хотя и не участвуют в производстве, но не порывают своих отношений с хозяйством, остаются членами коллектива, уделяя основное внимание работе в ЛПХ.

Таким образом, анализ спроса и предложения рабочей силы на примере хозяйств, где происходит спад производства и резкое ухудшение их эконо-

мики, показывает, что в них сохраняется избыточность работников и при этом неполное их использование.

Выполненный анализ по агрофирме «Волга» Марксовского района Саратовской области по аналогичной методике показывает, что здесь наблюдается рост производства и складывается иная ситуация со спросом и предложением рабочей силы, но в ее использовании остаются те же тенденции.

Посевные площади сельскохозяйственных культур в агрофирме до ее объединения сохраняются на дореформенном уровне и резко увеличиваются после ее объединения. При этом происходит изменение структуры посевов, преобладающими становятся высокорентабельные культуры - зерновые и подсолнечник. Значительное место сохраняют кормовые культуры, в особенности кукуруза. Все это сказывается на увеличении производства кормов, а соответственно и на увеличении поголовья скота и производства продукции животноводства. Таким образом, в растениеводстве и животноводстве этого хозяйства создаются новые рабочие места.

Однако парк тракторов и комбайнов с расширением посевных площадей не увеличивается, обеспеченность техникой и энергооснащенность хозяйства остается на одном уровне и даже несколько снижается. Увеличение числа рабочих мест в растениеводстве (за счет расширения посевных площадей) и животноводстве (за счет роста поголовья) позволило не только сохранить численность работников агрофирмы, но даже увеличить в последние годы численность занятых в сельском хозяйстве, хотя в тоже время численность работников подсобных отраслей и промыслов сократилась. При общем росте работников сокращается численность высококвалифицированных рабочих (трактористов-машинистов, скотников, рабочих свиноводства), необъяснимо растет число служащих. Соответственно снизилась доля высококвалифицированных рабочих в профессионально-отраслевой структуре. При росте численности работников в агрофирме обеспеченность ими в расчете на 100 га посевов снижается.

Соотношение трактористов-машинистов и тракторов остается на одном уровне, нагрузка на работников животноводства увеличивается. Несмотря на снижение обеспеченности хозяйства рабочей силой и увеличение нагрузки на работников животноводства, использование рабочей силы к 1995 г. резко снизилось, а в последние годы хотя и увеличивается, но остается ниже 1991 г., что объясняется сокращением ряда агроприемов в технологии.

Таким образом, анализ рабочих мест и занятости рабочей силы, ее использования в депрессивных и активно развивающихся сельхозпредприятиях, показывает наличие избытка рабочей силы: в первом случае за счет опережающих темпов падения объемов производства по сравнению с уменьшением численности работников, снижения уровня их использования, во втором - за счет ее сохранения и притока (табл. 1).

Таблица 1

Соотношение рабочих мест и наличия рабочей силы в анализируемых предприятиях, 1999 г., %

Предприятия	Количество рабочих мест		Фактическое наличие работников
	по плану	по зональным нормативам*	
Кирсановский район в среднем	103	50	100
В том числе: ЗАО «Рассвет»	119	55	100
ЗАО «Заря»	102	54	100
СХПК им. Ленина	102	54	100
Марксовский район Саратовской обл., ЗАО агрофирма «Волга»	85	85	100

* В данном случае в качестве укрупненных нормативов численности работников использованы зональные нормативы Орловской области: один человек на 60 га пропаш-

ных культур на 120 га непропашных культур, на 12 условных голов в переводе на крупный рогатый скот, 25% от нормативного числа работников растениеводства и животноводства на обслуживающий персонал.

Общий вывод анализа спроса и предложения рабочей силы показывает, что как в хозяйствах допускающих спад производства, так и в увеличивающих его, ощущается избыток рабочей силы и снижается ее использование. Однако отнести полностью эту разницу на излишек рабочей силы и оценивать таким образом размеры скрытой безработицы и необходимые масштабы высвобождения работников из сельскохозяйственных предприятий вряд ли правомерно. В этой связи, исходя из вышеуказанных особенностей сельскохозяйственного производства (его сезонности, низкой межрегиональной миграционной возможности сельской рабочей силы) и сохранения социальной стабильности на селе, необходимо использовать различные формы ее занятости.

Хотя «избыточные» рабочие и не участвуют в период так называемого «межсезонья» в производстве, хозяйству не следует порывать своих отношений с ними, а менять лишь форму этих отношений. Они могут быть членом какого-то внутреннего коллектива, иметь определенную связь с рабочим местом и в то же время работать в порядке индивидуальной трудовой деятельности: в ЛПХ или заниматься частным предпринимательством и т.д.

Такая форма сохранения избыточной силы (именуемой сейчас скрытой безработицей) позволяет предприятиям иметь гарантированный источник сезонной рабочей силы, так необходимый им, во-вторых, в условиях отсутствия реальных возможностей постоянной занятости такая форма трудовых отношений позволяет, хотя бы на минимальном уровне, поддерживать жизнеспособность сельских семей и обеспечить социальную стабильность на селе.

Таким образом, какой-либо экономической и социальной выгоды для хозяйства в окончательном формальном расторжении трудовых договоров с неполностью занятыми работниками нет. Наоборот, необходимо всегда сохранение определенного излишка рабочей силы в сельскохозяйственном

предприятии, с целью гарантированного источника привлечения работников на работы в напряженные периоды их проведения. Исходя из такой концепции использования рабочей силы, формируется баланс трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий сельской территории (табл. 2)

Как видим, баланс трудовых ресурсов складывается под влиянием различных условий. В Кирсановском промышленном районе, где в сельхозпредприятиях занято около 20% трудоспособного сельского населения, он формируется под давлением избыточной рабочей силы, тем более численность ее безработных за эти годы увеличивается.

Таблица 2

Численность населения сельских территорий и баланс трудовых ресурсов в их сельхозпредприятиях (на 01.01.2000 г., чел.)

Наименование показателей	Кирсановский район		ЗАО агрофирма «Волга»	
	Подворная списочная численность	Требуется	Подворная списочная численность	Требуется
Численность сельского населения, всего	24181	-	2569	-
в т.ч. в трудоспособном возрасте	12664	-	1185	-
Занято по списочной численности в с.-х. предприятиях	2431	2494	711	673
из них в сельскохозяйственном производстве	2280	2296	515	469

Поэтому, здесь списочная и требуемая численность работников сельскохозяйственных предприятий примерно одинаковы. То есть планируют

штатную потребность под имеющуюся численность, хотя и с меньшей интенсивностью ее использования.

Несмотря на то, что на территории агрофирмы «Волга» численность сельского трудоспособного населения, занятого в сельхозпредприятии, составляет около двух третей сельских жителей трудоспособного возраста, планируется потребность работников ниже их наличия, но в списочном составе численность работников превышает требуемое их количество.

Такая тенденция в занятости сельского населения, еще более обострится при применении прогрессивных трудосберегающих технологий, и отсутствии активной социальной политики на селе государства. Проблему сохранения численности рабочей силы и регулирования ее занятости нужно решать за счет изменения внутрихозяйственных отношений, затрагивающих их организацию труда, учет списочного состава работающих, затрат и оплаты их труда, согласование интересов и оплаты, правовые вопросы. Хотя такой вывод не совпадает полностью с рыночной экономикой, но в полной мере соответствует социальной политике занятости, Трудовому кодексу Российской Федерации.

5 Учет мотивации труда работников при регулировании занятости в сельскохозяйственных предприятиях

Современные концепции управления трудовыми отношениями и занятостью в целом основываются на системном и углубленном использовании социально-экономических интересов и мотивации в производственно-трудовой деятельности. При этом создается такая система воздействия, когда каждый работник удовлетворяет свои потребности через реализацию задач организации, где он трудится.

Подобная интеграция интересов в сельскохозяйственных предприятиях имеет объективные предпосылки к проявлению существенных различий. Они обуславливаются особенностями в правовом статусе и в выполняемых

функциях различными социально-профессиональными группами работников. Общая тенденция здесь такова: чем выше статус, шире и ответственнее функции работника, тем многоплановее и глубже отождествление его личных интересов с интересами предприятия и даже стремление приспособить последние для реализации первых.

Низшую ступень данной иерархии образуют наемные работники, для которых главным и едва ли не единственным интересом и мотивом участия в деятельности предприятия является материальное (денежное) вознаграждение. Но возможно и сочетание с краткосрочными интересами хозяйства.

Последующие три группы образуют работники-совладельцы предприятия: 1) производственные рабочие; 2) руководители среднего звена, специалисты; 3) руководители и специалисты высшего звена. Для работников всех этих групп характерно сочетание мотива материального вознаграждения, разной степени самореализации своих способностей и стремлений в труде, с одной стороны, и отождествление, добровольная замена собственных целей целями предприятия – с другой. Мотивационная же сфера работников второй и третьей групп в части интеграции интересов расширяется за счет наличия у них ориентаций и возможностей приспособить цели предприятия собственным целям. Причем у руководителей высшего звена роль этого мотива имеет тенденцию к усилению.

При обосновании форм занятости в сельскохозяйственных предприятиях, построении приемлемых для нынешних условий экономических отношений и материального стимулирования, важно использовать критерий готовности работников к трудовой активизации через личную инициативность и самоорганизацию на основе различных внутрихозяйственных хозрасчетных форм. При этом необходимо исходить из наличия в хозяйствах следующих типичных по этим критериям групп работников, которые были определены на основе материалов социологических обследований в сельскохозяйственных предприятиях различных организационно-правовых форм Орловской, Саратовской, Тамбовской и Владимирской областей (табл. 3).

Таблица 3

Структура работников массовых профессий сельскохозяйственных предприятий по характеру трудовой мотивации

Группы работников по характеру трудовой мотивации	Примерная доля группы, %	Ориентация на форму организации труда и хозяйствования
1. Исполнительский труд с ориентацией на самоустранение от участия в управлении	65	Традиционная крупная бригада
2. Труд как сохозяина с различным сочетанием самостоятельно-ответственных и исполнительских функций	30	Мелкая хозрасчетная преимущественно с высокой самостоятельностью
3. Индивидуальный труд при высокой самостоятельности	5	Индивидуально-семейная с возможным выходом из сельхозпредприятия

Помимо критерия самостоятельности и связанной с ним возможности проявления индивидуальной инициативы, а также ответственности, каждая из групп характеризуется разным уровнем общности интересов и существенными различиями в восприятии социально-психологических сторон трудовой деятельности.

Отличительными чертами первой группы работников является относительно слабое реальное проявление коллективных производственно-экономических интересов, и для их поддержания на должном уровне необходимо внешнее нормативно-управленческое воздействие. Одновременно для этой группы большое значение имеет возможность постоянного и интенсивного трудового общения.

Вторая группа работников — это типично малая социально-трудовая группа с высокой общностью интересов и социально - психологической со-

вместимостью. Для ее членов характерно осознание преимуществ коллективных усилий для реализации индивидуальных интересов.

Третью группу образуют, как правило, работники, индивидуалисты по характеру и воспитанию, не желающие разделять ответственность с другими людьми.

Руководители и специалисты сельскохозяйственных предприятий по мотивации труда более однородны, нежели кадры массовых профессий. Их практически нет в первой группе, в единичных случаях встречаются в третьей и, следовательно, в подавляющем большинстве состоят во второй.

Первая и вторая группы работников хозяйств достаточно отчетливо различаются по возможности творческой самореализации в труде. В мотивации одних, помимо материального мотива, большое значение имеет установка на интересную работу, чтобы в ней можно было реализовать свои творческие способности, наклонности. Другие же жестко ориентированы лишь на заработок.

Основываясь на данной группировке работников, можно в каждом сельскохозяйственном предприятии определять основные модели мотивации трудовой деятельности. При этом состав мотивов может несколько меняться. Наиболее характерные из них, составляющие основу внутренних и внешних побудительных сил к труду в настоящее время и на ближайшие годы, представлены на схеме (рис. 1).

Рис. 1 Основные типы мотивации труда в сельскохозяйственных предприятиях

Факторы и условия мотивации	Группы работников по ориентации на самостоятельность в труде				
	Исполнительский труд		*Самостоятельно-исполнительский* труд		Самостоятельный труд
	социально-экономическая мотивация	экономическая мотивация	социально-экономическая мотивация	экономическая мотивация	
Ориентация на самовыражение в труде	Проявляется на уровне выполнения рабочих приемов	Практически отсутствует	От среднего до высокого уровня, по отношению ко всей работе	От низкого до среднего уровня, по отношению к отдельным операциям работы	Преимущественно на высоком уровне, как укладу хозяйствования и жизни
Развитие экономических потребностей и интересов	От низкой до высокой		От средней до высокой	От средней до очень высокой	От средней до очень высокой
Предпочтения к формам собственности	Интерес проявляется в основном к производимой продукции		Частно-коллективная		Частно-индивидуальная
Требования к условиям работы	От средних до высоких, с ориентацией на их удовлетворение администрацией		От средних до высоких, с собственным значительным участием в их поддержании и улучшении		От низких до высоких, с ориентацией на собственные силы
Ориентация на оценку коллектива	На среднем и высоком уровнях	На низком и среднем	На среднем и высоком уровнях	На низком и среднем	На низком уровне
Понимание общественного значения труда	На среднем уровне	На низком уровне	На среднем уровне	На низком уровне	На низком уровне
Возможность профессионального роста	На среднем уровне	На низком уровне	На среднем уровне	На низком уровне	От низкого до высокого уровня
Предрасположенность к трудовой солидарности	Слабая		Средняя	Сильная	Слабая
Опасение потерять работу	От слабой до сильной		От слабой до средней		Практически не проявляется

Современное, переходно-кризисное состояние производительных сил и общественных отношений российского села, определенная консервация ситуации "выживания" соответствующим образом отражаются на мотивации аграрного труда и, в конечном счете, на занятости в сельском хозяйстве. Наши исследования трудовых отношений, осуществленные в течение последних лет на сельскохозяйственных предприятиях различных организационно-правовых форм ряда регионов страны, выявили достаточно характерную для таких условий картину. Самое главное в ней - это весьма существенные различия между ценностной (потенциальной) мотивацией труда и реально проявляемой. Различия - и в развитости, силе мотивов и структурные (табл. 4).

Таблица 4

Мотивация труда работников сельскохозяйственных предприятий Тамбовской области (самооценка по 5-бальной шкале 210 респондентов)

Группы базовых мотивов	Средние значения по группам базовых мотивов	
	ценностной мотивации	реально проявляемой мотивации
Экономические мотивы	4,51	2,80
Мотивы комфортности и безопасности труда	4,01	3,14
Социально-личностные мотивы	3,36	3,26
Репрессивные мотивы	2,18	2,52

Материалы балльной самооценки работников сельхозпредприятий свидетельствуют, что, с одной стороны, социальная память продолжает воспроизводить у основной массы аграрных работников близкую к «нормальной» структуру ценностных побудителей трудовой деятельности.

Эта структура базируется на прочном фундаменте экономических мотивов. За ними по убывающей следуют мотивы комфортности и безопасно-

сти труда, далее - группа социально-личностных мотивов. «Достраивают» мотивационную пирамиду мотивы репрессивного ряда.

С другой стороны, мотивационная среда в общественном сельском хозяйстве страны в настоящее время по своему характеру слишком далека от того, чтобы в основе побуждений к труду у работников были мотивы, близкие к ценностной структуре. Это обуславливается прежде всего тем, что в сельскохозяйственных предприятиях продолжается снижение цены рабочей силы. Уже с 1994 года их работники по уровню оплаты труда находятся на последнем месте среди отраслей народного хозяйства.

Причем разрыв продолжает в целом увеличиваться. Ситуация обострилась до того, что цена рабочей силы составляет лишь половину прожиточного минимума и не обеспечивает даже биологического выживания человека. Реальное положение с материальным стимулированием в общественных хозяйствах еще хуже, поскольку даже начисленная заработная плата не выплачивается месяцами. Увеличивается количество сельхозпредприятий, где денежная оплата не выдается уже не один год.

В результате разрушается экономический базис мотивации реальной производственно-трудовой деятельности в общественных хозяйствах. Ценностная мотивационная пирамида на стадии реализации как бы «проседает», уменьшается в объеме. Ее основанием становятся либо социально-личностные мотивы, либо мотивы комфортности и безопасности труда. Экономические же побудители переходят на третью позицию, опережая лишь мотивы репрессивного характера. Происходят искажения не только общей структуры мотивации труда, они поразили внутреннюю структуру ее базовых составляющих.

Наиболее существенные искажения, противоречащие природе рыночных отношений, произошли в блоке экономических мотивов. Здесь наблюдается ситуация, когда денежная оплата перестала выполнять сколько-нибудь существенную роль в качестве экономического побуждения к труду, о чем

убедительно свидетельствуют те же материалы балльной самооценки работников сельхозпредприятий Тамбовской области (табл. 5).

Таблица 5

Реализуемая экономическая мотивация труда работников сельхозпредприятий Тамбовской области

Мотивы	Оценка в баллах по 5-ти балльной шкале
В среднем по группе мотивов	2,80
в том числе: натуроплата	3,73
негласные доходы за счет предприятия	3,52
помощь сельхозпредприятия ЛПХ	3,46
организационно-экономические условия	2,73
денежная оплата	2,28
социальные льготы от предприятия	1,71
доходы от собственности	1,67

Данные таблицы подтверждают также и то, что доходы от собственности не проявили себя в качестве достаточного значимого мотива. В целом резко снизилась и роль социальных выплат. В итоге оплата труда в совокупности с другими поступлениями от общественного хозяйства перестала быть основным источником доходов в бюджете семей работников сельскохозяйственных предприятий.

Эта роль перешла к личному подсобному хозяйству, труд в котором (почти в 2 раза меньший по объему)[1], вовлекая через разные каналы в сферу своего производства многие виды ресурсов сельхозпредприятий, в условиях фактической «безналоговости» подворья стал существенно превосходить по получаемым работниками доходам их труд в общественном хозяйстве. Поэтому среди экономических мотивов труда в сельскохозяйственных предприятиях ключевая роль стала принадлежать тем из них, реализация которых способствует повышению занятости в ЛПХ. В числе этих мотивов, как это видно из приведенных выше данных, - натуроплата, а также возможность получения доходов путем негласного использования в личных целях ресурсов предприятия и его гласной помощи в ведении подворья.

В сложившихся условиях группу социально-личностных мотивов, значимость которых существенно возросла в результате сильнейшей деформации ценностной мотивации, как это видно из данных таблицы 4, определяют не мотивы, которые характеризуют работника как активного профессионала, стремящегося к самовыражению в процессе труда. Здесь доминируют побуждения, вызываемые желанием иметь уважение как работника со стороны социального окружения: семьи, коллег, руководителей, односельчан.

Второе место занимают мотивы престижности труда, что определяется, главным образом, осознанием работниками полезности своего труда для коллектива подразделения, где они трудятся, и хозяйства в целом. Снижает же общую значимость этих мотивов слабые трудовые ассоциации работников с интересами современного общества, страны. Причем данные ассоциации существенно ниже своего ценностного уровня, сложившегося в дореформенное время.

Логическим продолжением и одновременно реализацией большой роли мотивов общественного признания труда является сам факт, что социально-психологические отношения в качестве побудителей трудовой деятельности

[1] По результатам нашего исследования в сельскохозяйственных предприятиях Тамбовской области занятость составляет в среднем на одного работника 42,5 часа в неделю в общественном хозяйстве и соответственно 22,7 часа в ЛПХ. Между тем в семейном бюджете доходов на долю оплаты труда приходится около 36%, а на долю доходов от подворья - свыше 50% поступлений.

(которые они имеют в группе реально проявляемых мотивов комфортности и безопасности труда, характеризующих процесс его гуманизации), заняли при ранжировании первое место. Последующие места с довольно близкими значениями занимают режимы труда и его безопасность. Замыкают же данный ранжированный ряд санитарно-гигиенические условия.

Происходящее усиление репрессивной мотивации связано не столько с изначальным наличием у работников осознания своей недостаточно высокой конкурентоспособности на рынке труда, опасений безработицы и другими подобными негативными восприятиями рыночных отношений, сколько является результатом их актуализации под воздействием кризиса аграрного производства и сужающимися на селе возможностями для иного трудового поведения. Село и прежде не отличалось выбором сфер занятости. С разрушением же социальной сферы, резким сокращением строительства его возможности здесь еще более уменьшились. Одновременно не оправдались надежды, что реформы откроют широкий простор для развития на селе мелкого бизнеса, различных форм частного, семейного предпринимательства. Причин тому много. На одну из важнейших среди них указывает сам факт достаточно высокого места среди реально проявляемой репрессивной мотивации мотивов ограниченного размера собственности (имущественный пай, земельная доля), отсутствия накоплений и трудности с кредитом для открытия собственного дела.

Сокращение объемов производства в сельскохозяйственных предприятиях обострило конкуренцию за рабочие места в них. Так, если на начальной стадии реформирования, по материалам наших исследований во Владимирской, Брянской и Московской областях, лишь один из 10-15 работников массовых профессий называл среди предложений по первоочередным мерам улучшения работы предприятий необходимость сокращения численности персонала, то, по материалам нашего обследования 1997-1998 годов в Орловской области, следовало, что уже каждый второй указывал на необходимость этой меры.

При повышении управленческого воздействия на занятость сельского населения на основе новой идеологии и политики в этой сфере с использованием рыночных механизмов регулирования спроса и предложения на рабочую силу нужно учитывать условия переходного периода, отягощенные сохраняющимся в стране глубоким кризисом общественно-политических, социальных и экономических отношений. Поэтому представляется достаточно суженным организационно-экономическое пространство для проведения на селе в ближайшие годы активной политики по созданию новых рабочих мест на основе, в частности, развития аграрного производства и восстановления социальной сферы, а также реконструкции рабочих мест путем внедрения научно-технического прогресса. Ведь для этого в расчете на 1 тыс. новых рабочих мест потребуется в среднем 130-200 млн.руб. инвестиций.

Именно поэтому государственная политика в области занятости на селе в настоящее время и на ближайшую перспективу ориентируется на развитие различных форм самозанятости населения. Причем в русле традиционных для кризисных условий направлений реализации - через малый бизнес. Но для этого нужна весьма действенная, а не декларируемая политика. Необходим опять-таки стартовый капитал. На его же отсутствие как на фактор, препятствующий открытию собственного дела, ссылается свыше 90% опрошенных нами в 2000 году в Тамбовской и Саратовской областях сельских безработных, имеющих ориентацию на предпринимательскую деятельность. Основная масса опрошенных безработных, а также тех работников сельхозпредприятий, над которыми витает эта угроза, по их оценкам, в качестве последнего пристанища своей занятости видят личное подворье.

Сложившаяся в настоящее время система реализуемых мотивов аграрного труда есть результат влияния не только объективных переходно-кризисных условий, препятствующих иному трудовому поведению работников, более близкому к их ценностным ориентациям, особенно в области реализации экономических побуждений, но и субъективных факторов, прежде

всего профессиональных и личностных возможностей восприятия существующих ныне условий занятости.

Имеющиеся в этой проблеме грани достаточно четко проявляются в оценках экспертов, в качестве которых мы использовали глав местных администраций, а также руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий (табл. 6). Первое место предпочтения занятости в ЛПХ - это едва ли не единственная, как уже отмечалось, возможность выживания сельского населения в нынешних кризисных условиях. Подобная занятость как в экономическом плане, так и в смысле поддержания профессионализма, а также социально-психологического состояния не является для крестьянства столь уж разрушительной. На какое-то время ее можно считать допустимой.

Таблица 6

Экспертная оценка незанятости сельского населения в коллективных хозяйствах Тамбовской и Саратовской областей

Основные причины	Среднее значение баллов по 5-ти балльной шкале
Предпочтение занятости в ЛПХ, поскольку ныне это приносит больший доход, нежели работа в сельхозпредприятии	3,83
Преимущественно добровольная незанятость людей с низкой мотивацией труда	3,50
Отсутствие у данной категории населения необходимой профподготовки, способностей работать в новых условиях	2,83
Отсутствие рабочих мест	2,67

Совсем иное дело со вторым местом добровольной незанятости. Это свидетельствует о том, что задуманные и проводимые на селе преобразования не только не решили сформировавшуюся в дореформенное время проблему отчуждения работников от труда, но еще более снизили его мотивацию, общий жизненный тонус значительной части сельских жителей.

Отсутствие необходимого профессионализма и способностей для работы в новых условиях, а также отсутствие предложений на сельском рынке труда по своей значимости заметно уступают первым двум факторам. Однако и они весьма существенны, в определенной мере отражают свою роль в формировании проблемы безработицы в сельской местности страны.

Необходимость поддержания на селе на период выхода из кризиса различных форм социально обусловленной занятости является распространенной точкой зрения для отечественных ученых. В соответствии с ней необходимы значительно большая осторожность и эволюционность в развитии рынка труда в сравнении с рынком материально-технических средств производства. Ведь всем хорошо известно, что наладить рыночное производство, утвердить рыночные ценности и отношения без социальной стабильности никак нельзя.

В данной проблеме мы в целом придерживаемся такой же позиции. Ее разделяют и опрошенные нами сельские управленцы-практики: среди них 2/3 в Орловской области и 85% в Саратовской считают, что сельхозпредприятия и впредь должны поддерживать социальную функцию занятости и крайне осторожно решать вопросы высвобождения излишков рабочей силы, включая даже тех работников, у которых менее развита мотивация труда. Безусловно, это будет сдерживать темпы развития трудовых отношений на рыночных принципах. Однако данное обстоятельство следует рассматривать как неизбежную социальную плату за саму возможность перехода на такие отношения.

Поэтому в сложившихся условиях на формирующемся рынке сельского труда, имея в виду его объективные и субъективные факторы, необходимо

разрабатывать и реализовывать меры и механизмы, учитывающие поддержание возможностей в сельскохозяйственных предприятиях социально обусловленной занятости для работников с пониженной мотивацией труда. Ее представители не конкурентоспособны на рынке эффективной занятости. Их удел - различные формы социально обусловленной занятости. По мнению опрошенных нами экспертов в Орловской, Тамбовской и Саратовской областях, основными формами подобной занятости могут быть следующие:

- использование в подразделениях в качестве вспомогательных, подсобных рабочих с гарантией определенного минимума оплаты из социальных фондов предприятия;
- организация из них временных трудовых коллективов для выполнения работ, где допустимы пониженные требования к срокам и качеству работы;
- расширение взаимодействия с ЛПХ, с тем чтобы данная категория работников, юридически оставаясь в коллективе, была занята преимущественно на своем подворье.

Реальность применения таких форм социально обусловленной занятости подтверждается практикой, которую мы наблюдали в ряде хозяйств указанных областей в процессе монографических обследований.

6 РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК СРЕДСТВО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ

Специфика сельскохозяйственного производства и использования рабочей силы на селе оказывает значительное влияние на организацию труда, системы и уровня его оплаты, применения дополнительных и премиальных поощрений и надбавок за квалификацию. Регулирование этого процесса должно было бы осуществляться мерами, принимаемыми со стороны государства. Однако те или иные меры воздействия на сферу социально-

трудовых отношений на селе остаются за рамками государственной политики регулирования рынка труда.

В государственном регулировании занятости особая роль отводится минимальной заработной плате, устанавливаемой в законодательном порядке. Минимальная заработная плата является отправным моментом при построении системы оплаты труда на конкретном предприятии, который должен был бы оказывать существенное влияние на формирование цены труда. Однако в сельскохозяйственном производстве этого не наблюдается, что является следствием не только предложения избыточной рабочей силы, но и в большей мере (если не в основной) результатом негативной аграрной макроэкономической политики.

Уровень оплаты труда сельскохозяйственных работников самый низкий в сфере экономики народного хозяйства. Среднемесячная номинальная заработная плата в 2000 г. равнялась 891 руб., что составляет 40% к прожиточному минимуму трудоспособного человека. В массе сельскохозяйственных предприятий ставка первого разряда ниже минимальной заработной платы, установленной государством, и никакие меры ответственности, определенные новым Трудовым кодексом за нарушение минимальных норм оплаты труда и предлагаемые по их ужесточению, не приведут к желаемому результату.

Сложившаяся система занятости в сельскохозяйственных предприятиях соответствует изменившимся условиям их экономической жизни. Селу нужен гибкий рынок труда, учитывающий разнообразные формы трудоустройства и использования рабочей силы и, соответственно, новые подходы к занятости, формирующейся из потребности в трудовой деятельности всего трудоспособного населения на территории предприятия, учета совокупного объема работ и распределения его между всеми желающими получить работу.

При этом минимальная заработная плата перестает быть исходной величиной построения системы вознаграждения, и ее должен заменить мини-

мальный доход, который уже не может гарантироваться только оплатой труда. Реализация этих принципов всеобщей занятости работников предприятия с учетом наметившихся различий в их мотивации труда можно осуществить через индивидуализацию форм, режимов и условий занятости в сочетании с оптимизацией структуры их рабочего времени, доходов от общественного и личного подсобного хозяйства или индивидуальной предпринимательской деятельности.

Тем более новый Трудовой кодекс, при всех его недостатках дает возможность маневра в построении трудовых отношений, которые могут определиться вновь введенным в нем самостоятельным разделом "социальное партнерство", включающее систему соглашений между работниками и работодателями, начиная с генерального трехстороннего соглашения, заключаемого на федеральном уровне, региональных, отраслевых соглашений, и заканчивая коллективными договорами на предприятиях.

На уровне предприятия основным регулирующим трудовые отношения документом является коллективный договор между работодателями и работниками (их представителями), предусматривающий согласованное решение о занятости, создании рабочих мест и оплате труда. Фиксирование особенностей организации, условий и оплаты труда, возможности социальных гарантий и компенсаций для конкретного работника осуществляется в индивидуальных трудовых договорах работодателя с каждым работником, заключение которых также предусмотрено Трудовым кодексом России. Так обеспечивается для работодателя возможность индивидуального подбора работников с учетом побудительных мотивов, выявленных в процессе анализа их интересов.

Трудовой договор не может содержать норм, ухудшающих положение работников, предусмотренных Трудовым кодексом, в котором закреплены минимальные гарантии, ниже которых никакой работодатель опускаться не имеет права. С другой стороны, Трудовой кодекс позволяет целый ряд норм регулировать по-новому, более гибкими методами. Например, по оплате тру-

ди. Кодекс закрепляет положение, что заработная плата не должна быть ниже минимального прожиточного уровня работоспособного человека. В то же время в 421 статье оговаривается, что оно вступит в силу поэтапно, поскольку по всех предприятиях сделать это одномоментно невозможно по чисто экономическим причинам.

На данной основе и, принимая во внимание реальную ситуацию, совершенствование трудовых отношений и стимулирование труда можно осуществлять исходя из наличия в хозяйствах определяемых по характеру трудовой мотивации типичных групп работников (см. табл. 3). Подобные трудовые отношения были инициированы наукой и практикой еще в годы, когда велась работа по формированию арендных коллективов и характерного для того периода совершенствования экономических отношений под влиянием углубления хозрасчета. В тот период работники с высокой трудовой активностью, ориентированные на свободный труд и самостоятельность хозяйственно-исполнительных функций, выделялись в арендные (подрядные) подразделения.

Эти коллективы формировались исходя из 80% потребности в постоянных работниках, обеспечивающих выполнение работ собственными силами в наиболее напряженный период. Остальные 20% работ предусматривалось выполнять привлеченной рабочей силой, которая оставалась в штате предприятия. Для реализации данного подхода использовались различные методы определения потребности в работниках: по технологическим картам, объемам производства продукции и нормам выработки, принятым в хозяйстве, где производят еще разработку производственно-финансовых планов или как теперь их принято называть бизнес-планы.

В настоящее время для оценки обеспеченности сельскохозяйственных предприятий рабочей силой, определении их потребности в ней на перспективу можно применять те же методы. Наиболее достоверные - на основе использования типовых технологических карт, типовых норм выработки и обслуживания, разрабатываемые Центрально-исследовательской станцией

(РосНИСагропром). Для простоты расчетов также возможно применение укрупненных среднерайонных и зональных нормативов трудоемкости производства, что было показано при определении соотношений рабочих мест и наличия рабочей силы в базовых сельхозпредприятиях Кирсановского района Тамбовской области и в агрофирме "Волга" Марксовского района Саратовской области (см. табл. 1).

Может быть использован и метод экспертной оценки. При этом в качестве экспертов привлекаются руководители и специалисты сельскохозяйственных предприятий, районных органов управления, которые хорошо знают не только современную ситуацию, но могут оценить возможные изменения в ней на перспективу. Их мнение определяется с помощью специальной анкеты - Анкета эксперта «Занятость сельского населения».

На ее основе можно получать оценку не только условий занятости и уровня использования рабочей силы в настоящее время, но и ожидаемые в хозяйствах изменения ее численности на перспективу. Например, для сельхозпредприятий Кирсановского района они видятся следующими (таблица 7).

Если сравнивать данную оценку с результатами расчетов по зональным нормативам (табл. 1), то обнаруживается явная ориентация экспертов на сохранение в хозяйствах на перспективу социально обусловленной занятости работников.

Таблица 7

Ожидаемые изменения в численности работников сельскохозяйственных предприятий Кирсановского района на 5-летний период

Группы хозяйств по состоянию экономики	Доля группы, %	Ожидаемые изменения к базовому году, %
Выше среднего уровня	15	100
Средний уровень	53	90
Ниже среднего уровня	32	79
В целом по сельхозпредприятиям района	100	88

Примечательно, что среди факторов стабилизации (возрастания) численности работников на первое место эксперты поставили ожидаемое повышение трудоемкости производства из-за ухудшения технической оснащенности, роста объемов ремонтных работ, на второе - сохранение (рост) объемов традиционного для предприятия производства.

Среди возможных причин сокращения в хозяйствах численности работников первое место отведено продолжению спада производства, а второе - высвобождению работников со слабой мотивацией труда и низкой трудовой активностью. По результатам расчета потребности в рабочей силе и ее сопоставления с наличием в предприятии принимается решение по рациональному использованию рабочей силы, оплате труда с учетом социальных и стимулирующих ее функций.

Для этого всех проживающих на территории и работоспособных, желающих вступить (или уже вступивших) в трудовые отношения с предприятием, следует разделить на работников с полной занятостью и неполной на работах предприятия согласно заключенным с ними трудовым договорам.

Численность работников предприятий с полной занятостью (постоянные работники), как было уже сказано, определяется по аналогии комплектования состава арендных коллективов на уровне 80% максимальной их потребности для выполнения работ в напряженный период. В пределах постоянной численности работников предприятие комплектует в соответствии с принятой методикой их профессионально-квалификационный состав, одновременно распределяя их по степени занятости на различных видах работ в течение года:

- постоянные работники, занятые на общественном рабочем месте в течение года; подменные (сменные), занятые на общественных работах в предприятиях, также в течение года, но на различных рабочих местах.

Работники с неполной занятостью - сезонные рабочие, занятые на общественных работах в напряженные периоды, в свободное время (межсезо-

нье) выполняют работы на своем подворье и различных вспомогательных работах в пределах предприятия, в порядке самозанятости за его пределами.

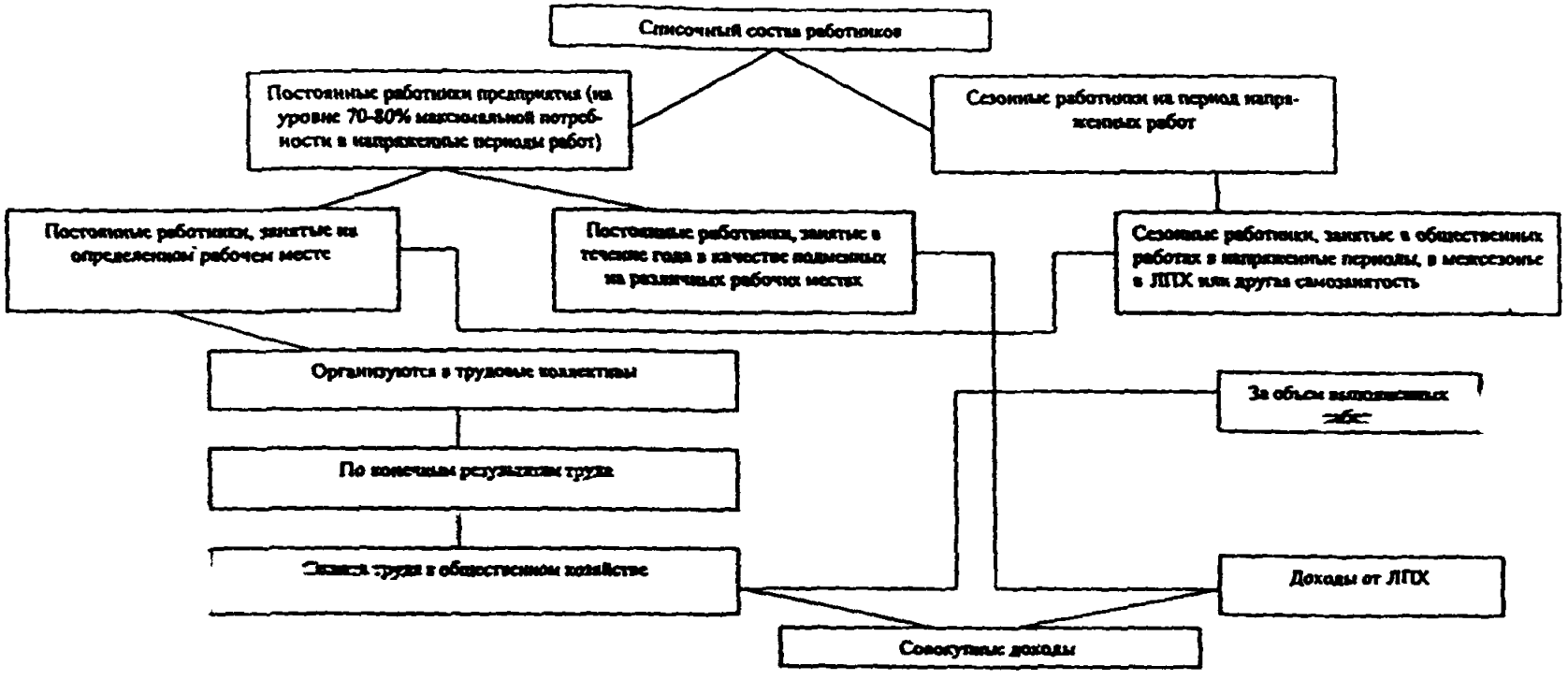
Работники-владельцы паев и долей при всех прочих равных условиях имеют преимущественное право на занятие вакантного постоянного рабочего места по сравнению с другими претендентами. Такое деление работников вполне соответствует статусам занятости, определяемых Федеральным законом «О занятости населения» и Трудовым кодексом РФ, наемных работников - работающих по заключенному трудовому договору с руководством предприятия, и лиц работающих на индивидуальной основе, самостоятельно осуществляющих деятельность, приносящую им доход.

Предполагаемая компенсация восполнения доходов работников в ЛПХ и других работах в пределах предприятия должна быть предметом договорных отношений с администрацией хозяйства. Соответственно и все другие их права регулируются коллективными договорами, должностными инструкциями, положениями о внутреннем распорядке, утверждаемыми высшими органами управления предприятием независимо от его организационно-правовой формы, и личными трудовыми договорами с работниками.

Все время пребывания в составе предприятия в соответствии с приказом, не зависимо от категории работников, засчитывается в стаж работы для страховой пенсии. Все затраты времени на выполняемые работы в предприятии, личном подворье и в порядке самозанятости признаются с юридической точки зрения равными, не зависимо от источников их оплаты.

Системы оплаты труда, минимальный уровень и дифференциация тарифных ставок и окладов по категориям устанавливаются коллективом предприятия на основе индивидуальной договоренности администрации с группой работников или отдельными работниками исходя из экономических возможностей и условий труда в хозяйстве. Все эти положения фиксируются также в коллективном договоре работников и администрации. В общем виде схема организации труда представлена на рис. 2.

Рис. 1. Организация и оплата труда в сельхозпредприятии



Примечание: 1. Постоянные работники в пределах списочной численности комплектуются по профессионально-квалификационному составу в соответствии с действующей системой;

2. Все время пребывания работников в списочном составе предприятия, независимо от их категории засчитывается в стаж работы в данном хозяйстве, а социальные гарантии устанавливаются на основе совокупных доходов от общественного и личного хозяйства;

3. Работники-совладельцы, а в СХПК их члены, пользуются преимущественным правом на занятие постоянного места работы при всех прочих равных условиях.

Анализ мотивов поведения работников и структуры сельскохозяйственных предприятий показывает тесную их взаимосвязь с экономическими условиями хозяйства. Динамичность последних определяют необходимость разработки механизма оптимизации мотивов, определяющих поведение работников, с учетом изменения производственных условий.

Как было показано выше, в настоящее время меняются условия приложения труда: снижается занятость работников в общественном производстве, падает заработная плата, ухудшаются экономические показатели предприятия. Все это необходимо учитывать при организации материального стимулирования труда работников и компенсировать их неполную занятость, восполнение их доходов за счет различной дополнительной деятельности в пределах предприятия и личного подсобного хозяйства и даже вне его.

Предлагаемая система предусматривает определение четкой цели регулирования доходов, чтобы она более полно отражала внутренние и внешние мотивы поведения работников конкретного предприятия и его производственно-экономические условия: организационно-правовую форму предприятия, его финансовое состояние и своевременность выдачи зарплаты, дивидендов и социальных выплат, определение их роли в формировании трудовой мотивации работников.

На основе анализа источников доходов работников и их возможной дифференциации по размерам, составляется схема оптимизации стимулирования труда в зависимости от финансово-экономического состояния хозяйства (рис. 3). Такую схему целесообразно составлять на уровне района по результатам анализа всех хозяйств. Выявление интересов работников предприятия и их побудительных мотивов производится на основе опроса мнения по специальной анкете, содержащей стимулирующие условия и факторы мотивации. В случае невозможности проведения социологического опроса, делается экспертная оценка мотивации труда работников.

Рис. 3 Схема оптимизации источников и размеров доходов работников сельскохозяйственного предприятия в зависимости от финансово-экономического состояния

Источники (элементы) доходов	Размеры и источники дохода в зависимости от финансового состояния предприятия		
	Рентабельное		Убыточное
	Выше или близко к норме (свыше 10%)	Низкорентабельное (ниже 10%)	
1. Заработная плата	Выплачивается на достаточном уровне и регулярно	Выплачивается на недостаточном уровне и несвоевременно	Начисляется, но выплачивается с большой задержкой
В т.ч. натуральная оплата труда	Незначительная	Преобладающая часть	Основная часть
2. Поступления от ЛПХ в составе доходов занимают долю	Дополнительную	Значительную	Основную
3. Дивиденды	Выплачиваются и производится их начисление на приростной пай	Незначительны или не выплачиваются, нет прироста паевого фонда	Не выплачиваются, происходит уменьшение паевого фонда
4. Арендная плата за земельные доли в виде:	Денежных выплат, услуг по ведению ЛПХ	Услуг по ведению ЛПХ	Услуг по ведению ЛПХ или ее отсутствие
5. Социальные выплаты	В соответствии с централизованными положениями и положениями предприятия	В соответствии с централизованными положениями, но нерегулярно	Не выплачиваются

На основе поэлементной оценки мотивации труда и финансового состояния предприятия в соответствии со схемой оптимизации работников в предприятии может быть выбран один из ниже моделированных вариантов оплаты труда.

МОДЕЛЬ 1. Для экономически крепких предприятий. К таким предприятиям можно отнести хозяйства с рентабельностью производства свыше 10%, которые имеют благоприятную структуру баланса, способны производить текущие платежи в бюджет, во время выплачивать заработную плату, эффективно использовать финансовую поддержку в различных формах. В них основополагающим источником доходов их работников является заработная плата, выплаты по собственности, социальные трансферты и доходы от ЛПХ служат существенным, но все же дополнительным источником. Следовательно, в предприятиях такого типа необходимо разрабатывать эффективную систему стимулирования по конечным результатам труда исходя из законодательно устанавливаемого минимального уровня зарплаты, включающей надбавки, премии и доплаты за квалификацию, на основе самых глубоких хозрасчетных отношений.

МОДЕЛЬ 2. Для предприятий со слабой экономикой, работающих на нулевой рентабельности, кредиторская задолженность которых превышает дебиторскую, но в целом имеющих ликвидный баланс. Заработная плата небольшая, но и при этом оценивается не столько ее уровень, сколько ее значение как постоянного основного источника живых денег. Вторым источником доходов в таком предприятии выступает арендная плата, за представление земельной доли в пользование предприятию, оказываемая в виде услуг ЛПХ, выдачи кормов. В таких хозяйствах, как правило, должна быть хорошо отлажена система оплаты труда, включающая стимулирующие доплаты, надбавки и премии по промежуточным и конечным результатам, и определен четкий порядок предоставления услуг (установление лимита в суммовом выражении и цен на все их виды).

МОДЕЛЬ 3. В числе низкорентабельных предприятий можно выделить группу предприятий, имеющих хорошо отлаженную социальную базу, затрачивающих на ее содержание большие средства. Характерной особенностью таких хозяйств является и то, что они располагаются вблизи районных или промышленных центров. И хотя, основным стимулом в них остается заработная плата на втором месте дополняющей является социальная поддержка, а затем оказание помощи ЛПХ. Доходы от личного хозяйства здесь тоже имеют существенное значение.

МОДЕЛЬ 4. Для предприятий, работающих с рентабельностью ниже нулевой отметки, находящихся в глубинке сельской местности и ведущих натуральное хозяйство. В этих предприятиях, оплата по труду является ведущим стимулом, но денежные ее выплаты производятся периодически (за выполнение отдельных наиболее важных работ), а большая часть заработной платы выдается натурой. Основные доходы поступают от ЛПХ. Поэтому здесь высоко оценивается и помощь для его ведения. В таких хозяйствах должна быть хорошо отлажена система стимулирования работ, выполненных качественно и в установленные агротехнические сроки, доплат за квалификацию.

МОДЕЛЬ 5. Для убыточных предприятий, с низким уровнем общественного производства, где почти полностью отсутствует возможность выплаты денежной зарплаты. В них приоритет должен отдаваться натуральной оплате (в определенной доле от сбора продукции) и созданию возможности для ведения ЛПХ. Для этих целей работники могут создавать на базе социальной производственной инфраструктуры хозяйства подразделения (кооперативы) по обслуживанию личных нужд и ЛПХ, которые на договорных началах обрабатывают земельные доли их участников и при необходимости реализуют излишки продукции, остающиеся после удовлетворения личных нужд участников кооператива.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выполненная работа призвана способствовать повышению управляемости занятостью в сельском хозяйстве в сложнейших условиях перехода к рынку, которые отягощены кризисом во многих своих проявлениях – от институциональных до потери ориентации в сфере хозяйственно-трудовой деятельности значительной частью работников. Поэтому переход к занятости в сельскохозяйственном производстве как свободно избранной деятельности в условиях конкурентной борьбы за рабочее место не может быть осуществлен в соответствии с какой-либо одной известной теорией, используя какую-либо одну форму занятости.

Различные возможности регионов и отдельных сельскохозяйственных предприятий в создании новых и поддержании существующих рабочих мест, с одной стороны, наличие существенных различий в ориентациях на занятость у социально-профессиональных групп работников – с другой, предопределяют необходимость новых подходов в теоретических построениях занятости, в обосновании механизмов их воплощения в реальной практике управления. Техническим заданием Минсельхоза РФ одним из возможных таких подходов определена концепция рациональной занятости.

В процессе подготовки данных рекомендаций, опираясь на Закон «О занятости населения в РФ», Трудовой Кодекс РФ, другие нормативно-правовые документы Правительства и Министерства сельского хозяйства РФ, обобщения известных теорий занятости, полученные научные выводы в процессе разработки конкретных программ занятости, осуществленные ВНИЭТУСХом, другими научными организациями, рациональная занятость в первом приближении определена как система мер и механизмов, обеспечивающая наиболее полную мобилизацию трудовых ресурсов с целью развития эффективной занятости для работников со способностями, интересами и мотивацией к высокопроизводительному труду в сочетании с поддержанием

различных форм социально обусловленной занятости для работников с пониженными трудовыми возможностями и мотивацией.

Организационные и методические возможности обоснования и реализации данной концепции и соответствующей формы занятости показаны на опыте разработки конкретных программ.

Совершенно очевидно, что работа над рекомендациями по обеспечению рациональной занятости в сельском хозяйстве должна быть продолжена. Основные усилия, как нам представляется, необходимо сосредоточить на следующем:

- полнее раскрыть экономическую и социальную природу, содержание структурных элементов рациональной занятости в сельском хозяйстве;
- определить региональные особенности и возможности использования рациональной занятости как в части объективных условий обеспечения спроса на рабочую силу, так и ее социально-трудовых способностей реализовывать себя в разных организационно-правовых формах производства и труда, разной степени продвинутости отношений собственности;
- расширить и углубить нормативную базу определения рабочего места в сельскохозяйственном производстве в зависимости от особенностей внутренней структуры рациональной занятости;
- разработать методы типологической дифференциации сельскохозяйственных работников по развитости интересов и мотивации в трудовой деятельности;
- определить правовые, организационно-экономические и социальные условия распространения концепции рациональной занятости на крестьянские хозяйства фермерского типа и самостоятельные семейные, выросшие на базе подворий, подлежащие управленческому воздействию в единой системе аграрного рынка труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Российской Федерации «О занятости населения в РФ» с практическими комментариями. – М.: Научный центр профсоюзов, 1999.
2. Федеральная целевая программа содействия занятости населения РФ на 1998-2000 г.г. // Бюллетень Минтруда России, № 9, 1998.
3. Приказ Министерства сельского хозяйства РФ от 8 августа 2002 г. № 659 «О разработке профессиональных стандартов».
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации (официальный текст от 30 декабря 2001 г.). Правовые комментарии. – М.: Агенство (ЗАО) «Библиотечка «Российской газеты», 2002.
5. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. – М.: Ин-т социологии РАН, 1997.
6. Богдановский В.А. Занятость сельского населения района: состояние и направления регулирования / Региональная экономика: стабилизация и развитие. Сб. науч. трудов. Том 2. – М.: ВНИЭТУСХ, РАСХН, 2002.
7. Богдановский В.А. Мотивация труда работников сельскохозяйственных предприятий в переходный период. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2002, №7.
8. Волгин Н.А., Плакся В.И. Доходы и занятость: мотивационный аспект. – М.: «Луч», 1994.
9. Жеребин В.М., Романов А.И. Уровень жизни населения. – М.: ЮНИТИ, 2002.
10. Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне. – М.: «Финансы и статистика», 2002.
11. Коваленко Н.Я. Экономика сельского хозяйства. Курс лекций. – М.: Ассоциация авторов и издателей ТАМДЕМ: Экмос, 1999 .

11. Коваленко Н.Я. Экономика сельского хозяйства. Курс лекций. – М.: Ассоциация авторов и издателей ТАМДЕМ: Экмос, 1999 .

12. Котляр А. Как создать эффективную занятость. // Вопросы экономики, 1993, №12.

13. Котляр А.Э., Кирпа И.Н. Проблемы занятости и рынка труда в России в условиях перехода к рыночной экономике. Вып. 1. – М., 1996.

14. Котляр А.Э. теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. – 1996. - № 5.

15. Проект реформирования регионального АПК. Книги 1, 2. – М.: Минсельхоз РФ, ФГНУ «Росинформагротех», 2001.

16. Рынок труда и доходы населения. / Под ред. Н.А. Волгина. Учебное пособие. – М.: *Информационно-издательский дом «Филинъ»*, 1999.

17. Саруханов Э.Р. проблемы занятости в период перехода к рынку. – СПб.: СПбУЭФ, 1993.

18. Семенов А. Принципы и механизмы создания рабочих мест. // Экономист, 2000, №2.

19. Тарасов Н.Г. Доходы и мотивация работников сельскохозяйственных предприятий в переходный период к рыночной экономике // Сб. науч. трудов ученых ВНИЭТУСХ «Земельная и аграрная реформа в России: проблемы и опыт» / Вып. 1, М.: ГУП «Агропрогресс», 1998.

20. Югай А.М. Экономические отношения и мотивация труда в сельском хозяйстве (теория и практика). – М.: Из-во мех.,2001.

СОДЕРЖАНИЕ

		Стр.
	ВВЕДЕНИЕ	1
1	ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ	3
1.1	Занятость как экономическая категория	3
1.2	Принципы занятости	8
1.3	Состав занятых, виды и формы занятости	9
1.4	Безработица	13
1.5	Мотивация труда	15
2	ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ	16
2.1	Цели и направления	16
2.2	Программы занятости населения как инструмент реализации политики в области трудовых отношений	19
3	МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ	24
3.1	3.1. Показатели занятости	24
3.2	3.2. Информационное обеспечение	28
4	ОПРЕДЕЛЕНИЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	34
5	УЧЕТ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ЗАНЯТОСТИ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	43
6	РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК СРЕДСТВО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ	56
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
	ИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	70

gost.e-ecolog.ru