

УДК 631.115:631.158.331

ПРОБЛЕМЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Ю.Н. ШУМАКОВ, В.И. ЕРЕМИН

(Кафедра труда в сельском хозяйстве)

В статье рассмотрены проблемы занятости рабочей силы в сельском хозяйстве. Предложен механизм деятельности рынка труда в сельском хозяйстве, отражающий специфику этой отрасли. Приведены данные социологических опросов работников сельскохозяйственных предприятий об условиях труда, уровне заработной платы. Сделан акцент на таком явлении, как безработица и, в частности, сформулированы предложения по обеспечению занятости высвобождаемых работников.

Необходимым условием перехода к рыночным отношениям является повышение эффективности производства при одновременном усилении социальной защищенности человека, наиболее полном учете его интересов и потребностей во всех сферах деятельности и в первую очередь в сфере труда.

Вместе с тем преобразования, осуществляемые в последние годы в экономике страны, в том числе и ее важнейшей сфере — сельском хозяйстве, не только не дали ожидаемых позитивных результатов, но и привели ее состояние к весьма критической ситуации. Среди причин создания подобной ситу-

ации существенную роль, на наш взгляд, как раз и сыграли практически полное отсутствие социальной направленности осуществляемых преобразований и игнорирование потребностей и интересов человека труда — главного фактора производства, оказавшегося, таким образом, из всех факторов производства наиболее уязвимым.

Стали привычными такие понятия, как безработица, производственная занятость, снижение трудовой активности, нарушение сложившихся форм распределения по труду, деформации в структуре интересов и ценностей. Эти

понятия представляются естественными при рыночных отношениях и в переходный период, однако никогда не следует забывать о создании сильной, надежной системы социальной защиты человека от негативных последствий рынка, поскольку именно знания и труд человека, несмотря ни на что, определяют судьбу производства и экономики страны в целом.

Как известно, с 1987 г. началось абсолютное сокращение занятых в госсекторе работников при относительно быстром росте их числа во вновь создаваемых формах предприятий (частных, кооперативных и т.п.). Начала «приоткрываться» скрытая безработица, существовавшая в экономике и до этого. Сократился спрос на труд (рабочую силу), сократилось создание новых рабочих мест.

По данным Федеральной службы занятости (ФСЗ) России за 1993 г., численность трудоспособных, не занятых трудовой деятельностью граждан, ищущих работу и находящихся на учете, составляла 978,9 тыс. человек, в том числе безработных 713,9 тыс. человек, из которых получали пособие по безработице 455,3 тыс. человек. За 1992—1993 гг. число официально зарегистрированных безработных выросло в 11,5 раза — с 62,0 до 713,9 тыс. человек, из них в сельском хозяйстве — 240 тыс. человек. В то же время число вакансий, заявленных работодателями в службу занятости, уменьшилось с 841 тыс. до 500 тыс., в том числе в сельском хозяйстве — с 240 до 130 тыс. [1].

С 1991 по 1993 г. спад промыш-

ленного производства в России составил более 40%, сельскохозяйственного — 22,7%. Это резко обострило проблему безработицы [1]. Так, к концу первого полугодия 1994 г. численность безработных в сельской местности составляла 338,6 тыс. человек, а на конец года увеличилась на 128,7 тыс., или на 38%. Уровень безработицы на конец 1994 г. составил 22%.

Одной из причин роста безработицы в сельском хозяйстве послужило резкое снижение спроса на рабочую силу для замещения рабочих мест в сельскохозяйственных предприятиях и формированиях. Если в 1991 г. сельскому хозяйству требовалось 121,7 тыс. человек, то в 1994 г. —

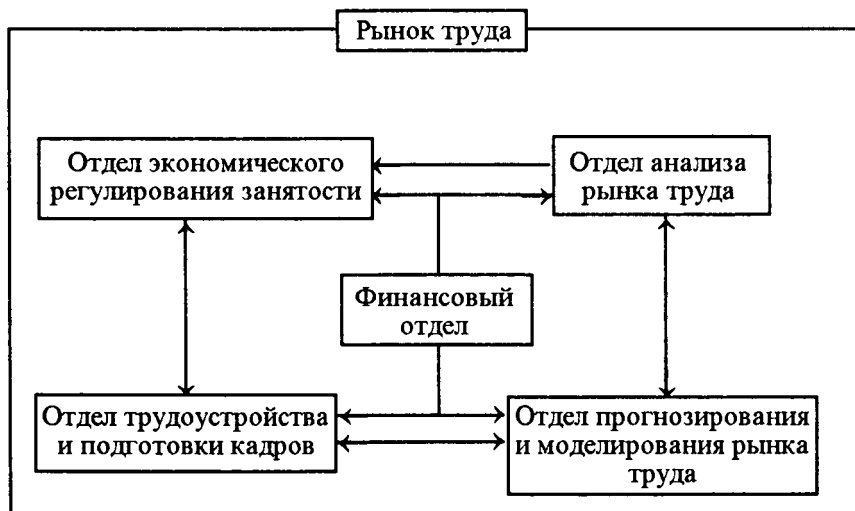
19,9 тыс. человек, т.е. в 6,1 раза меньше. Особенно обострилось положение занятости женщин. Доля безработных женщин в сельском хозяйстве России достигла 63%, среди которых имеющих высшее и среднее специальное образование — 27%. Кроме официально зарегистрированных безработных, многие заняты неполный рабочий день или находятся в вынужденном отпуске (по инициативе администрации предприятия). Действующий в настоящее время закон «О занятости населения Российской Федерации» никак не регламентирует порядок высвобождения работников и не ограничивает прав работодателя. Следовательно, с формальной точки зрения руководители предприятий имеют достаточную свободу в принятии решений о сокращении численности работников и массовых увольнениях.

В то же самое время в ряде районов страны продолжает сохраняться и даже усиливается недоукомплектованность государственных предприятий рабочей силой. Проблема нехватки рабочих мест, с одной стороны, и трудоизбыточность — с другой, носит локальный и структурный характер. Существует она потому, что в ряде районов страны еще недостаточна мобильность трудоспособного населения, а система организованного трудоустройства исторически сформировалась не столько для нужд человека, сколько для удовлетворения спроса предприятий на рабочую силу в условиях нарастающего дефицита трудовых ресурсов при экстенсивном развитии экономики.

Следует подчеркнуть, что развитие рыночных отношений является шагом на пути к более эффективной деятельности и вместе с

тем вызывает необходимость изменения психологии людей. Особое внимание здесь следует обратить на то, что большая часть населения страны пока не представляет свой труд вне государственного сектора, вне длительной связи с одним трудовым коллективом и с одним рабочим местом. Нам представляется, что две последние посылки с учетом российского уклада жизни и российских традиций не так уж плохи, но они должны дополняться настроением каждого труженика на постоянное совершенствование профессионального мастерства, на поиск наиболее подходящей сферы для приложения своих способностей к реализации жизненных целей и ориентаций, на готовность к переобучению в случае необходимости.

Перечисленные выше качества, а также чувство ответственности



Формирование рынка труда

за выполняемую работу, дисциплинированность, инициативность становятся в условиях новых форм хозяйствования и производственных отношений надежной гарантией устойчивости пригодности к труду в течение рабочего периода жизни и конкурентоспособности на рынке труда.

Для решения проблемы занятости в аграрном секторе предлагаем схему деятельности рынка труда в сельском хозяйстве (рисунок). Такая схема выражает специфические интересы сельского хозяйства на муниципальном (районном), региональном и федеральном уровнях. Она включает отделы: 1 — анализа рынка труда, который подводит итоги деятельности рынка, положение занятости и тенденции изменения конъюнктуры на рынке; 2 — экономического регулирования занятости (с учетом регионального заказа на сельскохозяйственную продукцию и спроса населения на услуги); 3 — прогнозирования безработицы и занятости; 4 — трудоустройства, подготовки, обучения и переподготовки кадров, учета свободных и безработных кадров; 5 — финансовый, который образуется за счет обязательных страховых взносов с заработной платы работников в пределах общей суммы взимаемых налогов, обязательных отчислений предпринимателей и средств бюджета.

Реализация предлагаемой схемы деятельности аграрного рынка труда позволит, на наш взгляд, стабилизировать и сохранять более полную занятость работников и особенно высококвалифицированных. Она позволит также по-

высить конкурентоспособность работников, создать психологический настрой на переподготовку и получение дополнительных профессий и специальностей, улучшить внутриотраслевое перемещение рабочей силы как внутри сельскохозяйственных предприятий, в районах, областях, так и между ними. Кроме того, это поможет содействию в расселении и обустройстве переселенцев, стимулированию гибких форм занятости (неполные рабочий день, неделя, месяц), использованию средств государственного фонда занятости сельского населения России для компенсации издержек работодателям при создании и содержании дополнительных рабочих мест на базе сельскохозяйственных предприятий и других формирований за счет суд, льготных кредитов и т.п., стимулированию сельскохозяйственных предприятий, создающих дополнительные рабочие места для молодых кадров (выпускников школ, профтехучилищ, колледжей, вузов; уволенных из рядов вооруженных сил), расширению деятельности малого и среднего бизнеса и предпринимательства, кооперации и самозанятости, развитию социальной инфраструктуры села.

Следовательно, на рынке труда появится новый универсальный работник, обладающий способностью к высокопроизводительному эффективному труду, что предопределяет переход на новую профессионально-квалификационную структуру. Такая структура кадров обеспечит более высокую занятость и производитель-

ность труда, повысит мобильность работников и их конкурентность.

Формирование человека как носителя определенного уровня знаний, культуры, профессиональной квалификации, воспроизводство рабочей силы требуют соответствующих вложений в развитие ряда отраслей социальной инфраструктуры — медицины, образования, науки, культуры, искусства, которые, как правило, не дают немедленного эффекта. Однако стратегически это самые перспективные и эффективные вложения, поскольку речь идет о заинтересованности общества в высококвалифицированной деятельности человека при постоянном улучшении организации его труда, о создании экономически и социально эффективной полной занятости трудящихся, что, в свою очередь, способствует эффективному использованию рабочих мест и фонда рабочего времени, повышению социально-трудовой активности работников.

Практика преобразований в аграрном секторе экономики страны показывает, что в ближайшие годы в сельском хозяйстве могут существенно обостриться проблемы занятости и обеспечения его рабочей силой. Об этом свидетельствуют демографическая ситуация, возрастная структура работников сельского хозяйства, практика реорганизации совхозов и колхозов. Просматривается неблагоприятная тенденция уменьшения удельного веса молодежи среди занятых в сельскохозяйственном производстве и увеличения удельного веса лиц пен-

сионного возраста. Если в целом по народному хозяйству доля работников наиболее активного трудоспособного возраста (до 40 лет) составляет 62,4%, в промышленности — 66,9%, то в сельском хозяйстве — только 51,4%, в том числе в колхозах — 49,8%. Процент же людей предпенсионного и пенсионного возрастов, занятых в сельском хозяйстве, достаточно высок — 13,2%, в том числе в колхозах — 14,5%.

Существует довольно заметная возрастная дифференциация занятых в зависимости от вида работ и сельскохозяйственной профессии. Так, среди механизаторов, операторов машинного доения, птицеводов, овощеводов удельный вес работников молодого возраста (до 40 лет) превышает 50%, что объясняется более высоким уровнем механизации этих видов труда, их большей престижностью в иерархии сельских профессий и тем, что они требуют определенного уровня общеобразовательной и профессиональной подготовки, который, естественно, выше среди людей молодого возраста. Отсюда становится очевидной необходимость повышения престижности и привлекательности также и других видов сельскохозяйственных занятий, для чего в первую очередь следует значительно улучшить условия труда, повысить уровень механизации, создать благоприятные и удобные режимы труда и отдыха.

Но это лишь первые и в достаточной степени известные шаги. В целом же проблема повышения престижности и привлекательности сельскохозяйственного труда,

как, впрочем, труда в других сферах экономики, а следовательно, и проблемы занятости и рационального использования рабочей силы должны решаться на основе разработки концепции качества трудовой жизни, отражающей ряд условий, определяющих возможность оптимальной реализации трудового потенциала работников.

За последние годы эта концепция получила широкое распространение во многих развитых странах. Нам представляется, что данную концепцию, явившуюся эмпирическим обобщением уже сложившихся в 60-е годы трудовых теорий «человеческих отношений», «гуманизации труда», «обогащения содержания труда», «производственной дисциплины», следует признать тем зарубежным опытом, которому в отличие от многих других можно следовать.

К числу основополагающих понятий концепции качества трудовой жизни мы относим: справедливое и надлежащее вознаграждение за труд, здоровые условия труда, возможность использовать и развивать свои способности, а также удовлетворять потребность в самореализации и самовыражении, возможность профессионального роста и уверенность в будущем, хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе, социальную полезность труда.

Официальное признание концепции качества трудовой жизни выражается в создании специальных государственных структур для выработки государственной политики ее развития, и в этой связи хотелось бы отметить, что

вполне реальные шаги в данном направлении у нас в стране были в свое время сделаны, однако с началом реформ все это предано забвению.

Переход на рыночную экономику заставляет хозяйства избавляться от «лишней» рабочей силы. При этом сокращение численности работающих происходит за счет роста их профессионального мастерства. Отсюда проблема занятости сельского населения становится особо острой. Дополнительные трудности создаются неравномерным размещением трудовых ресурсов: в одних регионах — их дефицит, в других — избыток. Например, в Нечерноземной зоне уровень занятости в сельскохозяйственном производстве составляет около 22% общей численности сельского населения.

Вместе с тем при росте безработицы и обострении проблем занятости большинство регионов России не в полной мере обеспечены механизаторскими кадрами и работниками животноводства. Так, потребность в механизаторах на период весенне-полевых работ составляла в 1993 г. 143,3 тыс. человек, а на период уборки урожая сельскохозяйственных культур — 1,53 млн человек. И только 78,3% этой численности работающих непосредственно выполняла работу. За 1985—1995 гг. общая численность рабочих основных профессий сельского хозяйства уменьшилась. Это произошло из-за снижения уровня механизации и автоматизации труда, роста доли живого труда в готовой продукции, ухудшения условий труда, низкого уровня оплаты труда

и действия других факторов, скажем, — сокращения численности учащихся сельских профессионально-технических училищ и сокращения числа сельских училищ.

Поставки сельскому хозяйству основных видов техники в 1994 г. по сравнению с 1990 г. сократились вполтину и составили 52—57% [1]. Уровень механизации в растениеводстве и животноводстве оставался еще достаточно низким: на долю ручных работ в растениеводстве приходилось 30—70%, в животноводстве — до 30%. Из-за снижения уровня механизации и автоматизации труда в сельском хозяйстве ухудшились и условия труда. По данным опросов работников сельскохозяйственных предприятий Калужской, Московской и Тверской областей, проведенных авторами за 1993—1994 гг., условия труда оценили как неудовлетворительные 40% респондентов. По сравнению с результатами опросов в 1992 г. эти данные свидетельствуют об ухудшении условий труда на 11 пунктов.

Уровень заработной платы работников сельского хозяйства остается очень низким. По сравнению с этим показателем в промышленности и строительстве в 1994 г. он не поднимался выше 56,5%.

При развитии рыночных отношений аграрный рынок труда ориентируется не столько на собственно обеспеченность отрасли кадрами, сколько на обеспеченность профессионалами высокой квалификации. АПК нуждается в руководителях, специалистах и рабочих нового типа, способных

трудиться не только на крупных сельскохозяйственных предприятиях разного типа, но и быть руководителями или консультантами аграрных коллективов, фермерских и крестьянских хозяйств. При этом традиционный тип специалистов и рабочих со слабой экономической и правовой подготовкой, недостаточными знаниями в области управления и организации производства становится неконкурентоспособным на рынке труда. Выход из создавшегося положения — переподготовка и повышение квалификации работников аграрного сектора. В Московской области в течение 1993 г. было направлено на обучение и переподготовку более 2,2 тыс. работников аграрного сектора, а окончили обучение всего 2,1 тыс. человек.

Среди путей решения проблемы обеспечения занятости высвобождаемых работников можно назвать следующие:

— создание кооперативов (малых предприятий) по переработке сельскохозяйственной продукции, ремонту и обслуживанию техники, сбыту продукции, снабжению фермерских хозяйств и кооперативов, по производству строительных материалов;

— организация негосударственных объединений типа «фермер—перерабатывающее предприятие—магазин», задача которых обеспечить быстрое доведение продукции до потребителя;

— развитие сферы бытового обслуживания на селе (небольшие мастерские по ремонту бытовой техники, радиотелеаппаратуры, обуви, одежды и т.п.);

— увеличение наделов земли (приусадебных участков) для расширения личного подсобного хозяйства до размеров, обеспечивающих прожиточный минимум семьи сельского жителя и превращения его впоследствии в товарное, тем более что практика реорганизации совхозов и колхозов показывает, что не все работники хотят стать фермерами или вступать в кооперативы и акционерные общества;

— индивидуальная предпринимательская деятельность — пошив и ремонт обуви и одежды, изготовление мебели, сувениров, предметов хозяйственной утвари, ремонт жилья, автомобилей, бытовой техники.

ЛИТЕРАТУРА

1. Российский статистический ежегодник. 1994. Ст. сб. Госкомстат России. — М., 1994.

*Статья поступила 4 января
1996 г.*