

На правах рукописи

ФАУЗЕР Владимир Викторович

**ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**Специальность 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством
(специализации: экономика народонаселения и демография;
экономика труда)**

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва – 2010

Работа выполнена на кафедре менеджмента факультета управления
ГОУ ВПО «Сыктывкарский государственный университет»

Научный руководитель – доктор экономических наук

Рыбаковский Олег Леонидович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор,
член-корреспондент РАН

Римашевская Наталья Михайловна

кандидат экономических наук

Сигарёва Евгения Петровна

Ведущая организация: Институт экономических проблем им. Г.П. Лузина
Кольского научного центра РАН

Защита состоится 11 ноября 2010 г. в 14 часов на заседании
диссертационного совета Д 002.088.02 при Институте социально-политических
исследований РАН по адресу: 117218, Москва, ул. Кржижановского, 24/35,
корп. 5.

С содержанием диссертации можно ознакомиться в библиотеке ИСПИ
РАН по адресу: 117334, Москва, Ленинский проспект, 32а.

Автореферат разослан 8 октября 2010 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук, с.н.с.

Л.В. Макарова

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В последние два десятилетия социально-трудовые отношения, складывающиеся в России, претерпели существенные изменения, следствием чего стало резкое усиление неравенства между различными группами населения. Оно затрагивает практически все значимые стороны трудовой деятельности, начиная с возможностей профессиональной подготовки и трудоустройства и заканчивая процессами высвобождения рабочей силы с предприятий.

В теории анализ трудовой сферы и социально-трудовых отношений был в основном сосредоточен на проблемах формирования и стабилизации рынка труда и отношений, складывающихся на этом рынке. В то же время необходимо отметить, что за годы реформирования в России произошли принципиальные изменения в социально-трудовых отношениях. В условиях централизованной системы управления существовал один собственник и один работодатель – государство (за исключением сельского хозяйства, где существовала одновременно колхозно-кооперативная собственность). При такой практике работник не был наемным, поскольку формально являлся собственником средств производства.

В результате массовой приватизации возникло многообразие форм собственности, а рабочая сила превратилась в товар. Появились новые проблемы, связанные с рынком труда, спросом на рабочую силу и ее предложением, занятостью и безработицей, их влиянием на заработную плату, с условиями и охраной труда, доходами и уровнем жизни населения, новыми формами регулирования заработной платы, социальным страхованием, социальным партнерством и т.д. Следует отметить, что при плановой экономике также существовала демографическая дифференциация, но она сглаживалась мерами, компенсирующими неравенство. А при рыночной экономике, тем более в ее не классическом понимании, эта дифференциация обострилась, особенно при найме/увольнении, оплате труда, карьерном росте работников. И пока не выработаны меры, направленные на сглаживание этих диспропорций.

Все это свидетельствует о том, что есть практическая необходимость в переосмыслении сущности, экономического содержания и условий функционирования социально-трудовых отношений применительно к новым условиям российской действительности, в разработке концепции развития социально-трудовых отношений с учетом демографических характеристик работников и демографической ситуации в северных регионах.

В этих условиях исследование проблем демографической дифференциации социально-трудовых отношений приобретает наряду с теоретическим рассмотрением важное практическое значение. В работе сделана попытка комплексного демографического анализа всей совокупности социально-трудовых отношений в отраслевом и территориальном срезе.

Степень разработанности проблемы. В настоящее время в научной литературе имеются лишь отдельные попытки теоретического осмысления проблемы влияния демографических характеристик действующей рабочей силы на формирование и развитие социально-трудовых отношений. В большей степени это обусловлено кратковременностью функционирования социально-трудовых отношений в новых рыночных условиях, условиях депопуляции.

Общетеоретической основой диссертационного исследования послужили научные работы отечественных ученых: демографов, социологов, экономистов, – специалистов в области воспроизводства и миграции населения, демографической и миграционной политики, экономики и социологии труда: Архангельского В.Н., Воробьевой О.Д., Доброхлеб В.Г., Елизарова В.В., Ермакова С.П., Ильиной И.Ю., Ионцева В.А., Орловой И.Б., Римашевской Н.М., Рогачева С.В., Рыбаковского Л.Л., Рыбаковского О.Л., Рязанцева С.В., Сигаревой Е.П., Тихомирова Н.П., Топилина А.В., Фаузера В.В., Шевякова А.Ю. и др.

В области социально-трудовых отношений, развития человеческих ресурсов и человеческого капитала, гендерной сегрегации особый интерес представляют работы: Бобкова В.Н., Волгина Н.А., Докторовича А.Б., Егорова В.Д., Збышко Б.Г., Колосовой Р.П., Костина Л.А., Мальцевой О.И., Одегова Ю.Г., Рофе А.И., Рощина С.Ю., Слезингера Г.Э., Струмилина С.Г., Чижовой Л.С., Шаталовой Н.И. и др.

Научно-практический интерес представляют работы данной проблематики, выполненные по северным регионам России, Сибири и Дальнего Востока, авторами которых являются: Безруков И.С., Бойко Е.Р., Гаджиев Ю.А., Гущина И.А., Жеребцов И.Л., Ильин В.А., Карпов В.В., Клепиков Н.В., Котырло Е.С., Лаженцев В.Н., Ларичкин Ф.Д., Мильнер А.Е., Миндогулов В.В., Нехода Е.В., Пилясов А.Н., Попова Л.А., Прохоров Б.Б., Рябова Л.А., Селин В.С., Стукалов И.Е., Татаркин А.И., Терентьев В.В., Ткачев А.В., Шихвердиев А.П., Шишкин А.И. и др.

Несмотря на большое количество научных разработок в области формирования и развития социально-трудовых отношений, теории и методологии измерения результатов их проявления в разных социально-экономических системах, наблюдается недостаточный объем разработок, которые могли бы повлиять на изменение сферы социально-трудовых отношений, комплексное и системное рассмотрение демографических факторов, влияющих на эффективное функционирование рабочей силы.

Целью диссертационной работы является разработка теоретических и методологических оснований демографической оценки социально-трудовых отношений в территориально-отраслевом разрезе в условиях депопуляции, а также обоснование предложений по их совершенствованию.

Достижение поставленной цели определило постановку и решение **следующих задач:**

- раскрыть существующие подходы к изучению социально-трудовых отношений в их демографическом измерении;

- выявить демографическую дифференциацию социально-трудовых отношений на российском рынке труда;

- разработать методические основы проведения мониторинга социально-трудовых отношений в разрезе природно-экономических зон и отраслей народного хозяйства;

- раскрыть демографические и миграционные факторы формирования населения и человеческих ресурсов северных регионов; выделить общее и особенное в демографическом развитии как внутри зоны Севера, так и по отношению к другим регионам России;

- дать оценку демографической ситуации, ее влиянию на трудоустроенность северных регионов и сферы занятости человеческими ресурсами;

- выявить зависимость развития социально-трудовых отношений от социально-демографических характеристик их носителей в разрезе отраслей и природно-экономических зон Республики Коми;

- разработать предложения по совершенствованию социально-трудовых отношений в северных регионах с учетом социально-демографических характеристик их носителей.

Объектом исследования выступают социально-трудовые отношения в северных регионах страны, формирующиеся в условиях как демографического, так и экономического кризисов.

Предметом исследования является демографическая дифференциация социально-трудовых отношений в территориально-отраслевом разрезе.

Теоретические и методологические основы исследования. Теоретическую и методологическую базу диссертационного исследования составили теория экономического анализа, институциональная экономика, труды отечественных и зарубежных ученых, в которых содержатся идеи и концепции, посвященные проблемам демографического, социального и экономического развития северных территорий.

В ходе исследования использовались методы изучения социально-экономических процессов, исторического, сравнительного и логического анализа с выделением ключевых проблем Севера, обобщения, социально-экономической статистики, экспертных оценок, а также социологические методы сбора данных (анкетирование, экспертный опрос, наблюдения).

Информационной и эмпирической базой исследования послужили законодательные и нормативно-правовые документы Российской Федерации, регламентирующие разные направления социально-трудовых отношений, воспроизводственные и миграционные процессы, данные официальной статистики, материалы официальных сайтов в сети Интернет; материалы периодической экономической печати, а также практические расчеты и результаты, полученные в процессе анализа социально-трудовых отношений, складывающихся на внутренних рынках труда, производства и миграции населения.

Особое место в эмпирической базе исследования занимает социологический опрос, проведенный автором в пяти городах Республики Коми. Объем выборки составил 1033 человека, в ней представлены все отрасли народного хозяйства. По основным социально-экономическим и демографическим характеристикам выборочная совокупность соответствует генеральной совокупности.

Концепция диссертационного исследования. Авторская концепция исследования состоит в разработке и обосновании теоретико-методологических и прикладных подходов к демографической дифференциации социально-трудовых отношений в новых экономических условиях, условиях депопуляции. Недостаточная проработанность теоретико-методологической базы развития социально-трудовых отношений без учета демографических и миграционных факторов северных регионов оказывает негативное воздействие на уровень их конкурентоспособности. Решение данной проблемы связано с совершенствованием механизма управления эффективностью социально-трудовых отношений на основе гендерных, демографических и инновационных социальных теорий. Для полноты раскрытия демографической дифференциации социально-трудовых отношений необходим комплексный анализ воспроизводства населения и миграционных процессов за относительно длительный период времени с выделением рыночного этапа.

Научная новизна результатов исследования заключается в разработке теоретических и методологических подходов по установлению демографической дифференциации социально-трудовых отношений в территориально-отраслевом разрезе применительно к новым экономическим условиям, условиям депопуляции. Ранее существующие подходы рассматривали социально-трудовые отношения с точки зрения конкурентоспособности человеческих ресурсов, гармонизации отношений «работодатель – наемный работник», социализации или дискриминации отношений, уровней и механизмов регулирования и т.д., при этом выпадали важнейшие демографические характеристики носителей социально-трудовых отношений. Отличие полученных научных результатов заключается в том, что они существенно расширяют понимание категории социально-трудовые отношения, придают новый характер их использованию.

В результате проведенного исследования диссертантом были получены наиболее существенные результаты, имеющие признаки научной новизны и представляющие **предмет защиты**:

- выявлены особенности демографической дифференциации социально-трудовых отношений (дискриминация при оплате труда, карьерном росте, приеме/увольнении и т.д.), специфика их проявления в отраслевом и региональном аспекте; установлено, что недоучет социально-демографических характеристик человеческих ресурсов отрицательным образом сказывается на функционировании региональных и внутрифирменных рынках труда;

- уточнена методология и обоснованы новые методические подходы к проведению мониторинга социально-трудовых отношений, разработке комплексных программ проведения социологических и демографических исследований по

изучению трудового поведения населения с учетом их социально-демографических характеристик. Предложенный инструментарий позволяет разработать и предложить для практической реализации основные направления региональной демографической политики, которая наряду с основной задачей будет способствовать успешному развитию социально-трудовых отношений;

- установлено, что при анализе демографической ситуации и разработке мер демографической политики исходным является исследование взаимосвязи между демографическими изменениями и процессами социально-трудового развития. Определение стратегии и направления действий, а также форм и методов реализации демографической политики должно опираться на точную диагностику наиболее актуальных и острых проблем развития не только демографических и миграционных процессов, но и проблем социально-экономического и трудового характера;

- обосновано, что дальнейшее сокращение численности трудоспособного населения Российского Севера приведет к обострению дефицита квалифицированной рабочей силы, который будет усугубляться несбалансированностью спроса и предложения по отраслям, профессиям и отдельным регионам; может стать фактором экономического спада и напряженности в социально-трудовых отношениях не только северных регионов, но и страны в целом;

- высказаны концептуальные положения, что в ближайшей перспективе отдельные территории Российского Севера, в зависимости от потребностей народного хозяйства, будут нуждаться в демографической и трудовой подпитке извне. Поэтому миграция является, с одной стороны, важным источником восполнения дефицита экономически активного населения, а, с другой стороны, она может способствовать сглаживанию негативных демографических тенденций как в настоящее время, так и в перспективе;

- доказано, что в современный период освоения северных территорий произошла смена влияния экономико-политических факторов на социально-экономические; привлечение и закрепление человеческих ресурсов в северных районах возможно лишь с учетом личностных потребностей населения, социально-демографических характеристик мигрантов;

- выявлено, что длительное время миграционные потоки из государств СНГ оказывают крайне негативное влияние на региональные рынки труда – идет замещение русскоязычной рабочей силы представителями этнических диаспор Закавказья и Средней Азии, менее всего приспособленных к работе в отраслях, определяющих роль и место Севера в геополитическом пространстве, а также занятию рабочих мест коренного населения в их традиционных отраслях, что вызывает социальную напряженность, ведет к межэтническим конфликтам;

- разработана классификация северных регионов по степени влияния естественного движения и миграции на изменение численности населения в период экономических реформ и депопуляции; среди компонентов динамики численности населения определен детерминирующий фактор для каждого региона Севера;

- доказана и обоснована необходимость введения на данном этапе развития бюджетного софинансирования «государство – субъект федерации» мероприятий по совершенствованию социально-трудовых отношений с учетом демографических характеристик человеческих ресурсов;

- предложены практические рекомендации по совершенствованию социально-трудовых отношений в северных регионах с учетом социально-демографических характеристик их носителей.

Результаты исследования соответствуют паспорту специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (специализации – экономика народонаселения и демография; экономика труда) пп. 7.2 – экономическое поведение населения, его демографическая дифференциация; 7.3 – демографические структуры и эффективность общественного производства, трудовой потенциал; 7.7 – рождаемость, ее уровни и режимы воспроизводства населения, этнорегиональная дифференциация и ее факторы; 7.8 – возрастно-половая дифференциация смертности и продолжительности жизни; 7.11 – межтерриториальные и межпоселенные миграционные процессы, их факторы, социально-экономические и демографические последствия; колонизации и переселения в отечественной и зарубежной истории, их влияние на расселение населения, его динамику и изменение этнической, генетической и демографической структур; 8.1 – теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений; 8.3 – теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений.

Практическая значимость состоит в том, что основные идеи и выводы могут быть использованы при разработке региональных и корпоративных программ развития социально-трудовых отношений с учетом демографической динамики и социально-демографических характеристик носителей трудовых отношений; при разработке программ и инструментария прикладных социологических исследований; при написании учебных пособий для студентов экономического и управленческого профиля.

Внедрение результатов исследования. Работа выполнена в соответствии с планом научных исследований кафедры менеджмента факультета управления ГОУ ВПО «Сыктывкарский государственный университет». Основные положения и результаты исследования использованы при составлении отчетов по следующим темам НИР: «Социально-трудовые проблемы северных территорий: состояние, тенденции, механизм управления» (2007-2009 гг., № ГР 01.2.00702819); «Демографический потенциал Республики Коми: факторы формирования и использования» (Гос. контракт № 48-22-08 от 28 августа 2008 г.); гранта РГНФ «Формирование человеческих ресурсов топливно-энергетического комплекса северного региона с учетом демографической динамики» (2006-2008 гг., № 06-02-00228а).

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты исследования докладывались на международных, всероссийских и межрегиональных

конференциях: III Всеросс. симпозиуме с междунар. участием по исторической демографии (1-2 июля 2010 г., Сыктывкар); Здоровье, демография, экология финно-угорских народов: VI Межд. конгресс (31 мая-3 июня 2010 г., Ижевск); Политические, экономические и социокультурные аспекты регионального управления на Европейском Севере: IX Всеросс. науч.-теор. конф. (с междунар. участием) (16 апреля 2010 г., Сыктывкар); Социально-экономическое развитие сферы сервиса в регионе: I Всеросс. науч.-практ. конф. молодых ученых и студентов (15 апреля 2010 г., Сыктывкар); Проблемы развития экономики и сферы сервиса в регионе: IV Межд. науч.-практ. конф. (8 апреля 2010 г., Сыктывкар); Демографические перспективы России и задачи демографической политики: Всеросс. науч.-практ. конф. (6-8 апреля 2010 г., Москва); Проблемы развития экономики и сферы сервиса в регионе: III Всеросс. науч.-практ. конф. (24 апреля 2009 г., Сыктывкар); Освоение минеральных ресурсов Севера: проблемы и решения: 6-я межрег. науч.-практ. конф. (9-11 апреля 2008 г., Воркута); Конкурентоспособность и риски развития экономики Севера: Четвертый Северный социально-экологический конгресс «Северное измерение глобальных проблем: первые итоги Междунар. полярного года» (27-28 марта 2008 г., Сыктывкар); Актуальные проблемы развития инновационной экономики: национальный и региональный аспекты: Всеросс. науч. конф. аспирантов, молодых ученых, магистрантов и студентов (24 апреля 2007 г., Белгород); Мирохозяйственные связи: состояние и развитие: Студенч. конф. (15-16 апреля 2005 г., Москва); Проблемы социально-экономического и инновационного развития энергетики Республики Коми: Науч.-практ. конф. (24 мая 2004 г., Сыктывкар); Социально-экономические, демографические и исторические исследования в Республике Коми: Науч.-практ. конф. (24 декабря 2003 г., Сыктывкар).

Автором опубликовано двадцать семь работ, в том числе по теме диссертации двадцать три. Ключевые положения исследуемой проблемы опубликованы в трех статьях в рецензируемых журналах из списка ВАКа РФ.

Структура диссертации: введение, три главы, заключение, библиографический список используемой литературы, приложения.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Введение содержит постановку проблемы, обоснование актуальности, формулировку цели, задач исследования, характеристику новизны и практической значимости полученных результатов.

В первой главе «Теоретические подходы и практика демографической оценки социально-трудовых отношений» рассмотрены существующие подходы и практика демографической оценки социально-трудовых отношений, сделаны следующие выводы и обобщения:

- предлагается выделить два основных подхода к трактовке социально-трудовых отношений. Во-первых, представление о социально-трудовых отношениях в узком смысле основывается на выделении в их общей совокупности двух групп:

отношения по поводу воспроизводства рабочей силы и отношения, возникающие непосредственно в ходе трудовой деятельности. Согласно такому походу социально-трудовые отношения представляют собой отношения между людьми, складывающиеся в процессе формирования, распределения, перераспределения и использования рабочей силы. На состояние отношений влияют место и роль человека в производстве, способ организации труда и степень его продуктивности, механизм оплаты труда, качество трудовой жизни, уровень социальной обеспеченности за пределами сферы труда.

Во-вторых, в рамках другого подхода, более полно учитывающего как экономический компонент в сфере труда, так и социальную составляющую в сопряженных с ней сегментах, в структуре социально-трудовых отношений выделяются два укрупненных блока: а) отношения труда, или отношения, складывающиеся непосредственно в связи с трудовой деятельностью (отношения организации, использования и оплаты труда, его условий и эффективности, повышения квалификации и переподготовки работников; отношения, обусловленные местом и ролью человека труда в системе собственности, участия в прибылях, управлении производством, отношения между трудом и капиталом и др.); б) социальные отношения, обусловленные трудовой деятельностью (отношения по поводу занятости, безработицы, воспроизводства рабочей силы, социального обеспечения, уровня и качества жизни и др.);

- существуют два подхода структуризации социально-трудовых отношений. Первый подход – это выделение уровней, что позволяет не только четко обозначить соответствующие им отношения (между государством и работниками, между государством и работодателями, между отдельными работниками), но и дополнить определение социально-трудовых отношений деятельностью институтов, регулирующих и поддерживающих данные отношения. Вторым подходом к структуризации является выделение элементов, образующих систему социально-трудовых отношений. Включение в систему социально-трудовых отношений, помимо традиционных элементов (субъекты, типы, предметная область), институциональных механизмов формирования и развития, а также критериев их оценки;

- в качестве предмета социально-трудовых отношений рассматриваются цели, к достижению которых стремится человек на различных этапах своей деятельности. Предметами индивидуальных социально-трудовых отношений выступают определенные стороны в трудовой жизни человека, содержание которых зависит от его жизненного цикла и специфики задач, решаемых на каждом этапе этого цикла. На первых этапах (от рождения до окончания обучения) социально-трудовые отношения связаны в основном с проблемами профессионального обучения. В период трудовой активности (до пенсии) основными являются отношения найма и увольнения, карьерного роста, переподготовки, вопросы условий и оплаты труда. В период после трудовой деятельности главной становится проблема пенсионного обеспечения. Все многообразие предметов социально-трудовых отношений можно сгруппировать в три относительно самостоятельных предметных блока: отношения занятости; отношения,

связанные с организацией и эффективностью труда; отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд;

- социально-трудовые отношения в зависимости от способа их регулирования, методов разрешения проблем классифицируют по типам. Базисную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют принципы равенства или неравенства прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений. От того, в какой мере и каким образом комбинируются эти базисные принципы, зависят конкретный тип социально-трудовых отношений и другие принципы, его определяющие. В этом случае основой социально-трудовых отношений могут служить: принципы солидарности и субсидиарности; отношения, построенные по принципу «господство-подчинение»; равноправное партнерство, конфликт, конфликтное сотрудничество, конфликтное соперничество, дискриминация;

- выделяют несколько видов дискриминации в социально-трудовых отношениях:

А) дискриминацию при найме на работу (или, наоборот, при увольнении с работы), которая происходит тогда, когда ту или иную группу населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют, в результате чего уровень безработицы у этих групп населения будет более высоким;

Б) дискриминацию при выборе профессии или продвижении по службе, которая происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то, что эти люди способны выполнять такие работы;

В) дискриминацию при оплате труда, которая возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы, т.е. в том случае, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности труда;

Г) дискриминацию при получении образования или профессиональной подготовки, которая может выражаться или в ограничении доступа к получению образования и профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества;

- на характер социально-трудовых отношений оказывает влияние внешняя миграция и, в первую очередь, из стран СНГ. Мигранты-иностранцы активно занимают рабочие места в организациях строительства, торговли, транспорта. Местное население к привлечению иностранной рабочей силы относится «нейтрально» – 47,8%; «отрицательно» – 32,1% и только 10,8% – «положительно». Наиболее жесткую политику по отношению к иностранной рабочей силе занимают сельские жители, отрицательное отношение высказали 45,5% опрошенных респондентов. Поэтому неслучайно, что около трети местного населения – 27,8% испытывает раздражение или неприязнь по отношению к представителям иной национальности, более «агрессивно» городское население (37,3%);

- отмечается разная практика развития социально-трудовых отношений с точки зрения неравенства по социально-демографическим характеристикам: полу, возрасту,

семейному положению и национальности. До 1990-х гг. на демографические характеристики субъектов социально-трудовых отношений практически в отечественной научной литературе не обращалось внимание. И только благодаря гендерным исследованиям социально-трудовые отношения в некоторой степени стали объектом демографических исследований; здесь важно отметить, что женщины могут реализовываться как в деловой сфере, так и в семейной, или прибегать к смешанной стратегии сочетания семейной и трудовой деятельности. У мужчин нет такой альтернативы, для них карьера, успешность – преимущественно единственный вариант поведения;

- существенным фактором, ограничивающим возможности трудоустройства на рынке труда, является возраст. Открытая дискриминация по возрасту является новшеством эпохи и воспринимается населением как несправедливость. Официальная политика занятости по отношению к пожилым работникам приобретает дискриминационный характер. Государственные органы, призванные проводить политику равенства в сфере занятости населения, фактически своей деятельностью лишь закрепляют сложившуюся порочную практику дискриминации;

- гендерная структура труда – это, во-первых, разделение на «мужские» и «женские» профессии, при котором женщины заняты в непрестижных и малооплачиваемых областях. Во-вторых, это разделение между высоко- и низкоквалифицированным трудом, при котором большая часть женщин по сравнению с мужчинами выполняют работы, не требующие высокой квалификации. В-третьих, это разница в оплате труда среди мужчин и женщин, когда за одинаковый труд женщины получают меньшую заработную плату. В-четвертых, как следствие, это большая часть безработных среди женщин, т.к. часто для получения и сохранения места работы единственной квалификацией, которой надо обладать, – это «быть мужчиной»;

- сегрегация имеет две составляющие – вертикальную и горизонтальную. Горизонтальная сегрегация характеризует различное распределение женщин и мужчин по профессиональным группам и отраслям. Вертикальная сегрегация характеризует неравенство распределения гендерных групп по должностной иерархии;

- при делении занятий на «мужские» и «женские» можно отметить, что самая высокая занятость мужчин среди: операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин (82,5%); квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр (80,5%); занятых на военной службе (71,4%); квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства (64,0%); руководителей (представителей) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий (54,1%). Преимущественно к женским занятиям можно отнести работников, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием (93,6%); работников сферы обслуживания, жилищно-

коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности (77,5%); специалистов высшего уровня квалификации (71,9%); специалистов среднего уровня квалификации (69,9%); неквалифицированных рабочих (63,9%);

- наиболее «мужскими» стали такие виды экономической деятельности, как рыболовство и рыбоводство (78,6%); строительство (74,7%); добыча полезных ископаемых (74,5%); сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (71,7%); производство и распределение электроэнергии, газа и воды (67,8%); транспорт и связь (66,7%); обрабатывающие производства (59,3%); операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг (57,6%); государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение (54,4%);

- самое «несправедливое» отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин было у рабочих – 48%, затем у руководителей – 55%, специалистов и служащих – 61%. Среди руководителей самая высокая дифференциация в оплате труда мужчин и женщин имела место в добыче полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических, и связи – 51%. Только в одной отрасли – в производстве, передаче и распределении электроэнергии, отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин – 109%;

- социальная напряженность приобретает новые аспекты, что не в последнюю очередь связано с напряженной ситуацией в социально-трудовой сфере. Так, работники, находящиеся в вынужденных длительных отпусках, теряют не только квалификацию и навыки профессиональной деятельности, но и стимулы к повторному включению в трудовую жизнь. Качество рабочей силы и, следовательно, научно-производственный потенциал общества, его способность к развитию неизбежно ухудшаются;

- качественный прогноз состояния и развития социально-трудовой сферы не может базироваться исключительно на статистических данных. Необходимо дополнять их мониторингом происходящих в данной сфере изменений. Получить реальные данные можно лишь с помощью постоянных социологических обследований.

Во второй главе «Демографические факторы развития социально-трудовых отношений в северных регионах» рассмотрены демографические и миграционные факторы формирования населения и человеческих ресурсов, оценена демографическая ситуация и ее влияние на трудоустроенность северных регионов России, рассмотрены особенности демографического развития Республики Коми, сделаны следующие выводы и обобщения:

- первый опыт колонизации северных областей в 1920-1930-е гг. показал, что желающих устроиться оказалось больше, чем имелось возможностей принять; наиболее приспособленными переселенцами являлись лица, прибывшие на заработки и привычные к северному климату;

- для повышения приживаемости переселенцам были установлены льготы: они освобождались на 10 лет от воинской повинности, переезд на новое место жительства осуществлялся за счет колонизационного фонда, всем переселенцам предоставлялось

право бесплатной вырубki леса для строительных нужд, выдавались материальные и денежные ссуды на строительство дома и мелиоративные работы. Ссуды должны были быть возвращены после двух льготных лет в течение 10 лет равномерными ежегодными взносами без начисления процентов. При успешном ведении хозяйства одна треть ссуды могла быть перечислена в безвозвратное пособие;

- в 1930-е гг. появился новый опыт формирования населения северных территорий, предложенный ОГПУ. Была высказана идея колонизации Севера и освоения колоссальных природных ресурсов путем создания тюрем и лагерей, а также сети колонизационных поселков. Потоки принудительной миграции направлялись с 1931 г. уже более осознанно, с учетом целей и задач осуществления экономической (колонизационной) политики. Отныне в балансе рабочей силы, требуемой для освоения северных и восточных территорий страны, спецконтингент стал играть важную, а в реализации ряда народнохозяйственных программ во многом решающую роль;

- показано, что в системе управления миграциями воздействие направлено на регулируемые факторы, к их числу отнесем: *правовые факторы* – законы и другие нормативные акты, создающие правовое поле, в рамках которого осуществляется регулирование миграции; *экономические* – это преимущественно финансовые затраты на привлечение, компенсацию имущественных потерь и обустройство мигрантов, включающие бюджетные и внебюджетные средства; *организационные и информационно-пропагандистские*;

- выделены определяющие принципы, которые при рассмотрении через призму рыночных отношений могли бы лечь в основу концепции формирования населения в современный период: а - районы выхода должны быть трудоизбыточными и переселение из них должно вестись семьями, а не оргнабором отдельных лиц, прибывающих на несколько лет; б - районы выхода должны иметь близкие хозяйственные условия с районами вселения для того, чтобы обеспечить наименьшую смену профессий у переселенцев; в - климатические условия в районах выхода не должны резко отличаться от таковых в районах вселения;

- предложены подходы по формированию населения и заселению северных территорий, исходя из сложившейся практики управления: а – значительная часть северных территорий России при научно обоснованной системе расселения и планировке городских поселений может иметь постоянное или длительно живущее население, прежде всего это относится к Среднему и Ближнему Северу; б – государство берет на себя затраты по гарантиям и компенсациям в организациях федеральной и региональной бюджетной сферы с периодическим пересмотром их размеров исходя из величины прожиточного минимума регионов. Для предприятия негосударственной или смешанной формы собственности покрытие затрат по компенсациям северных удорожаний производится за счет отнесения их на себестоимость продукции; так же могут быть установлены новые, корпоративные, северные гарантии и компенсации; в – воспроизводство населения северных районов должно осуществляться в основном за счет собственной демографической базы. Роль миграции – восполнять

естественную убыль населения, отчасти выезд пенсионеров, и обеспечивать при необходимости рост населения на отдельных территориях в определенные периоды времени;

- установлено, что не последнюю роль в сокращении численности населения и трудовых ресурсов сыграло то, что прежние экономические и социальные механизмы привлечения населения, его адаптации, а со временем переселения в места исхода перестали работать. Это привело к тому, что с 1990 по 2009 г. численность населения Севера России уменьшилась с 9 млн. 807 тыс. до 8 млн. 204 тыс. человек, т.е. совокупные потери северных территорий составили 1 млн. 603 тыс. человек. При этом на европейскую часть Российского Севера приходится 65,9% потерь, на азиатскую – 34,1%;

- установлено, что в динамике населения северных территорий произошли заметные изменения. В настоящее время население Российского Севера уменьшается медленнее, чем население России. С 1990 по 2000 г. Россия потеряла 775 тыс. человек, а за последние девять лет с 2000 по 2009 г. уже 4 млн. 986 тыс. человек. На Российском Севере за 1990-1999 гг. население уменьшилось на 1 млн. 298 тыс. человек, а с 2000 по 2009 г. – лишь на 305 тыс. человек. Иначе говоря, до начала XXI в. Российский Север ежегодно терял в среднем по 130 тыс. человек в год, а за последние девять лет всего по 34 тыс., т.е. стал терять в 3,8 раза меньше;

- показано, что уменьшение городского населения обусловлено социально-экономическими факторами, а в основе снижения сельского населения лежат объективные причины. Во-первых, в большинстве регионов Севера природные условия не способствуют развитию сельскохозяйственного производства. Во-вторых, разрушение традиционного (кочевого и промыслового) уклада жизни коренного населения Севера, перевод его на оседлый образ жизни и сселение в поселки городского типа снижали численность сельского населения. В-третьих, на протяжении XX в. пришлое население, как правило, пополняло ряды горожан;

- объективные и субъективные факторы жизнедеятельности населения северных районов создают трудности в их адаптации, обуславливают предпосылки для сохранения высокого миграционного оборота и низкой приживаемости. Высокая миграционная подвижность населения поддерживает существование здесь достаточно молодой возрастной структуры. Если в среднем по России доля лиц старше трудоспособного возраста в 2009 г. составляла 21,2%, то в районах Крайнего Севера – всего лишь 14,5%;

- структура миграционных потоков по-прежнему способствует поддержанию на Севере более молодой возрастной структуры. Так, среди прибывших с 2005 по 2008 г. шло уменьшение доли лиц старших возрастов и увеличение доли трудоспособных. В структуре выбывших уменьшалась доля молодых возрастов при одновременном увеличении доли старших. Структура миграционного прироста по возрастам также показывает свое положительное влияние на возрастную структуру населения. Однако, несмотря на позитив миграции, в северных субъектах имеет место постарение населения (увеличение доли лиц старших

возрастов), и как следствие рост среднего возраста. За период 1979-2008 гг. существенно увеличился средний возраст населения: в Якутии с 27,2 до 32,9 лет, в Ханты-Мансийском АО – Югра с 26,4 до 33,7 лет и в Республике Коми с 29,2 до 36,4 лет;

- управление процессом приживаемости и адаптации новоселов предполагает знание причин, по которым население приезжает на Север жить и работать и по которым его покидает. Среди *причин приезда* можно выделить: причины «личного, семейного характера» – 48,3%; «в связи с работой» – 25,5%; «возвращение к прежнему месту жительства» – 12,3%; «в связи с учебой» – 8,8%. Основных *причин отъезда* четыре: «причины личного, семейного характера» – 56,0%; «возвращение к прежнему месту жительства» – 12,6%; «в связи с учебой» – 12,3%; «в связи с работой» – 12,1%;

- для привлечения и закрепления населения и, в первую очередь, молодежи во вновь осваиваемые районы Севера предлагается комплекс экономических стимулов и социальных гарантий. В качестве рабочих инструментов могли бы стать «Концепция молодежной миграционной политики», «Экономический механизм кредитования демографических и миграционных мер привлечения и закрепления молодежи во вновь осваиваемые районы Севера» и ряд других;

- динамику численности населения Республики Коми можно разбить на два периода: период относительного благополучия и роста численности населения – до начала 1990 гг. и период естественной и миграционной убыли населения. По источникам убыли это выглядит так. В 1989-1992 гг. сокращение населения было обусловлено исключительно миграционным оттоком, а с 1993 г. отрицательное сальдо миграции стало дополняться естественной убылью населения. В общей сложности за последние 21 год – с 1989 по 2010 г. – постоянное население республики сократилось на 299,3 тыс. человек, что равнозначно потере 23,9% от его исходной численности. Городское население республики сократилось за это время на 220,6 тыс. человек, а численность сельского населения уменьшилась на 78,7 тыс. Постоянное снижение численности привело к тому, что в течение 2004 г. население Республики Коми стало меньше одного миллиона;

- за 83-летний период общий прирост населения Республики Коми составил 684,9 тыс. человек, на долю естественного приходится 86,1%, а механического прироста – 13,9%. Однако необходимо отметить, что миграции не всегда играли положительную роль. Впервые отток населения из Республики Коми был зафиксирован в 1966-1970 гг.;

- суммарные коэффициенты рождаемости показывают, что за последние 70 лет в Республике Коми наблюдается не только снижение уровня рождаемости, но и то, что ее уровень уже с 1988 г. не обеспечивает простого воспроизводства населения; в 2008 г. 53,6% рожденных детей были первенцами. Рождение первенцев (в еще большей степени, чем детей вообще) концентрируется в возрастах до 24 лет (в 2008 г. – 63,2%). Таким образом, эта группа имеет в настоящее время решающее значение для уровня рождаемости;

- перепись населения 2002 г. показала, что рождаемость в Республике Коми была выше, чем по России в целом. Однако количество рожденных детей женщинами не зависимо от их брачного состояния было недостаточным для простого замещения поколений. Исключение составляют сельские женщины, состоящие в браке, у которых уровень рождаемости был достаточным для простого замещения поколений – 2,21 по России и 2,25 – по Коми;

- перепись дала полную картину повозрастной рождаемости в реальных поколениях. Во-первых, в возрастной группе 15-17 лет всего 1,6% девочек родили детей, но 0,1% успели родить двоих детей. В возрасте 18-19 лет уже 9,6% девушек имели детей. То есть, можно сказать, что роды в самых молодых возрастах пока не стали широко распространенным явлением. Во-вторых, уровень естественного бесплодия в республике несколько выше «естественного фона» на 4-5%. Особенно он высок у тех, кому 70 и более лет, т.е. у тех женщин, кто родился до 1933 г., а в брак пришлось вступать после 1950 г. В-третьих, женщины самого репродуктивного возраста (до 34 лет) ограничились одним-двумя детьми, троих и более детей имели всего 6,4% 30-34-летних женщин. В-четвертых, показатели рождаемости у коми женщин лучше, чем у русских и украинок, у них выше также доля высокой очередности рождений и среднее число рождений на одну женщину: 1,86 против 1,39 у русских и 1,6 – у украинок. В-пятых, все когорты женщин, за исключением тех, кому за 60 лет, имеют суммарный коэффициент рождаемости, не обеспечивающий даже простое воспроизводство;

- с 1990 по 2008 г. увеличение смертности произошло практически во всех возрастных группах, как у мужчин, так и у женщин. Однако процесс вымирания у мужчин и у женщин имеет некоторое отличие. Так у мужчин в возрасте 0-14 лет произошло уменьшение интенсивности повозрастной смертности, а у женщин – в возрасте 0-4, 60-64 и старше 70 лет. Снижение смертности в молодых возрастах следует считать явлением положительным. Но наряду с положительной динамикой имеет место резкое ухудшение повозрастной смертности в возрасте 25-44 лет у мужчин и в возрасте 15-44 лет у женщин – примерно от 1,5 до 2 раз, а иногда и выше. Как следствие значительной разницы в повозрастной смертности мужчин и женщин и крайне высокого уровня смертности мужчин в трудоспособном возрасте, основная часть мужского населения умирает в трудоспособном возрасте, тогда как женского – за его пределами;

- драматичным выглядит показатель ожидаемой продолжительности жизни мужчин, как по России в целом, так и по республике. По показателю ожидаемой продолжительности жизни Россия занимает 134-е место в мире для мужчин и 100-е – для женщин. При сохранении нынешних половозрастных показателей смертности из числа родившихся мальчиков в России лишь 50% доживет до 60 лет (т.е. до пенсионного возраста). Для девочек показатель дожития до пенсионного возраста составляет более 80%. За последние 10 лет состояние здоровья населения России не улучшилось, а ухудшилось. Средняя продолжительность жизни граждан на 10-12 лет ниже, чем в странах с развитой экономикой, и это отставание продолжает нарастать.

В Республике Коми с 1990 по 1995 г. разрыв в ожидаемой продолжительности жизни между полами значительно увеличился с 10,7 до 14,0 лет, затем он несколько сократился до 11,9 лет в 1997 г., и новое увеличение в продолжительности жизни до 13,5 лет в 2005 г. В 2008 г. этот разрыв несколько сократился и составил 12,4 лет;

- можно выделить два основных направления по снижению смертности и увеличению ожидаемой продолжительности жизни: во-первых, продление жизни уже заболевших людей с помощью современных средств ранней диагностики, лечения и реабилитации; во-вторых, снижение смертности от тех причин, которые наносят наибольший «урон» жизненному потенциалу населения. Анализ причин смерти населения Республики Коми показывает, что с 1990 по 2009 г. по всему классу причин произошло увеличение. Так смертность увеличилась: от болезней органов пищеварения – в 3,76 раза; от инфекционных и паразитарных болезней – в 3,42 раза; от болезней органов дыхания – в 1,72 раза; от болезней системы кровообращения – в 1,63 раза; от несчастных случаев, отравлений и травм – в 1,37 раза и от новообразований – в 1,35 раза.

В третьей главе «Социально-демографическая оценка развития трудовых отношений в Республике Коми», проанализировав отраслевые характеристики и региональную специфику развития социально-трудовых отношений в городских организациях реального сектора экономики, сделаны следующие выводы и обобщения:

- развитие социально-трудовых отношений имеет региональные и отраслевые особенности, что обусловлено рядом обстоятельств: характером и условиями труда, сложившейся системой оплаты и стимулирования труда, местом и конъюнктурой на внутреннем и внешнем рынках, значимостью производимой продукции для общества, системой безопасности и вредностью условий труда, другими обстоятельствами;

- экономическое положение предприятий было лучшим (хорошее и отличное) в Усинске – 62,4% и Сыктывкаре – 60,6% (по выборке в целом – 57,7%). Больше всего предприятий близких к банкротству и имеющих плохое состояние оказалось в Воркуте – 13,5% и Ухте – 13,2% и меньше таких в Печоре – 3,3%, Усинске – 4,6% и Сыктывкаре – 5,8% (по выборке в целом – 8,2%). В Печоре больше всего предприятий, имеющих удовлетворительное положение – 45,6%;

- обследованные города имеют отличительную отраслевую структуру. Наибольшая доля занятых в промышленности: в Усинске – 57,9%, Воркуте – 57,7% и Ухте – 46,6%. Самая низкая в Сыктывкаре – 14,6%. Лидирует по доле занятых в торговле, МТС, общественном питании (22,7%), строительстве (14,4%), на транспорте и связи (16,5%) город Печора. По доле занятых в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарата управления и общественных организациях – 15,0%; социальной сферы – 14,6%; жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания – 5,5%; сельского хозяйства – 3,2% лидирует Сыктывкар;

- в настоящее время большинство предприятий республики обеспечивают себя профессиональными кадрами самостоятельно. Выше, чем в среднем по выборке

(80,3%), готовятся кадры в республике для предприятий торговли, МТС, общественного питания – 88,2%. За пределами республики подготавливается 19,7% профессиональных кадров, выше она в сельском хозяйстве – 26,3%; на транспорте и связи – 24,8%; в ЖКХ и бытовом обслуживании – 22,9%; в социальной сфере – 21,1%; в промышленности – 21,0%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарате управления и общественных организациях – 20,6%;

- для 75,7% респондентов предприятие, где они сейчас трудятся, не является первым местом работы. В разрезе городов эта ситуация выглядит так: на предприятиях Усинска для 83,2% опрошенных респондентов настоящее место работы не является первым в их трудовой биографии; в Ухте – для 80,9%; в Воркуте – для 79,6%; в Печоре – для 79,4% и в Сыктывкаре – для 68,6%. Из этих данных хорошо видно, что трудовые коллективы формируются в своем большинстве либо мигрантами, либо «подвижным населением» своих городов. В целом по выборке продолжительность работы на последнем месте составила в среднем 6,5 лет, в том числе по городам: в Воркуте – 5,5; в Печоре, Ухте и Сыктывкаре – по 6,6; в Усинске – 7,5;

- трудовые коллективы предприятий были сформированы из работников разных отраслей народного хозяйства. Почти каждый третий респондент (28,6%) отметил, что его предыдущая деятельность проходила на предприятиях промышленности. Каждый пятый (19,7%) ранее работал в торговле, МТС и общественном питании. Шестая часть опрошенных (17,5%) трудилась в строительстве; 11,9% – на предприятиях транспорта и связи; 9,5% – в отраслях социальной сферы; 8,1% – в ЖКХ и бытовом обслуживании; 7,6% – в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарате управления и общественных организациях; 5,6% – в сельском хозяйстве; 2,1% – представители других сфер занятости. При этом больше всего внутриотраслевых перемещений совершают работники торговли, МТС и общественного питания – 55,8%, на втором месте стоят внутриотраслевые перемещения у работников промышленности – 55,1%, затем следуют транспорт и связь – 50,0%, организации социальной сферы – 46,6% и строительства – 46,4%;

- в среднем каждый работник имел на момент опроса более трех мест работы, включая последнее (3,19). Чаще меняли место работы работники ЖКХ и бытового обслуживания – 3,49; предприятий строительства – 3,40; транспорта и связи – 3,38; торговли, МТС и общественного питания – 3,24. Меньше трудовых перемещений совершали работники сельского хозяйства – 2,32; финансовых организаций, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 2,76; предприятий социальной сферы – 2,98 и промышленности – 3,15;

- несмотря на то, что средний возраст работников составляет 37,3 лет, стаж работы на последнем месте работы составляет лишь 6,5 лет, выше он у работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания – 7,5 лет, сельского хозяйства – 7,4, транспорта и связи – 7,1, финансовых организаций, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 7,0; ниже среднего у

работников промышленности – 6,5, строительства – 6,5, социальной сферы – 6,4, торговли, МТС, общественного питания – 6,0;

- наиболее стабильными коллективами можно считать предприятия строительной отрасли, здесь 74,1% работников собираются остаться на своем рабочем месте; далее следуют организации финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественные – 74,0%; транспорта и связи – 73,6%; ЖКХ и бытового обслуживания – 71,8%. Наименее стабильными являются коллективы предприятий сельского хозяйства, здесь выше всего доля тех, кто собирается найти работу за пределами предприятия – 36,8%; затем следуют коллективы предприятий социальной сферы – 32,6%; торговли, МТС, общественного питания – 30,4%; промышленности – 28,2% и коллективы предприятий других отраслей – 35,3%;

- в разрезе городов наиболее стабильны трудовые коллективы в Печоре, здесь 72,0% опрошенных респондентов ответили, что они останутся работать на прежнем месте работы. Выше, чем в среднем по выборке, доля тех, кто останется работать на прежнем месте работы в Ухте – 71,3% и Сыктывкаре – 70,2%. Больше всего желающих найти новую работу в Воркуте – 32,8% и Усинске – 31,2%;

- для всех отраслей характерны два канала трудоустройства: самостоятельное через отдел кадров (от 28,6% до 45,5%) и трудоустройство при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых (от 22,3% до 39,8%). Можно отметить незначительную долю трудоустройства с помощью службы занятости (от 3,2% до 9,8%). Лица старших возрастов отметили наличие исторических форм набора персонала: в порядке перевода с другого предприятия (от 2,7% до 14,3%); по направлению после окончания учебного заведения (от 2,4% до 10,5%); в порядке организованного набора (от 1,1% до 10,5%); по комсомольской путевке, общественному призыву (от 0,3% до 10,5%);

- в разрезе отраслей можно отметить следующее. Выше, чем в среднем по выборке (39,8%), доля респондентов, устраивающихся на работу «самостоятельно, через отдел кадров» в строительстве (45,5%); в сельском хозяйстве (42,1%); в промышленности (41,5%) и других отраслях (52,9%). Второй канал трудоустройства «при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых» чаще был использован в промышленности (39,8%); в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарате управления и общественных организациях (38,1%); в торговле, МТС, общественном питании (35,3%);

- выше, чем в среднем по выборке (63,7%), удовлетворенность работой в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных – 78,3%; торговли, МТС, общественного питания – 68,0%; социальной сферы – 66,7%; строительства – 66,1%. Среди недовольных работой выделяются работники предприятий сельского хозяйства – 42,1%; ЖКХ и бытового обслуживания – 20,4%; промышленности – 16,9%. Выше всего доля «безразличных к работе» опять же в организациях ЖКХ и бытового обслуживания – 14,3%; сельского хозяйства – 10,5%; транспорта и связи – 10,0%; промышленности – 6,7%;

- доля респондентов, кто работой вполне доволен, составляет в Печоре – 68,0%, Сыктывкаре – 65,5% и Ухте – 64,4%. Выше доля не довольных работой в Воркуте – 23,9%, здесь же каждому десятому (10,6%) работа безразлична;

- для работников предприятий промышленности можно выделить три основные причины предполагаемого увольнения: «не могут материально обеспечить семью» – 26,6%; «нет возможности карьерного роста, повышения квалификации» – 15,3%; «работа не соответствует склонностям, интересам» – 13,3%. Для работников строительной отрасли эти три причины имеют равное значение – по 17,6%. Для работников сельского хозяйства первое-второе место делят две причины: «по состоянию здоровья» – 26,3% и «нет возможности карьерного роста, повышения квалификации» – 26,3%; третьей по значимости выступает причина «не могут материально обеспечить семью» – 21,1%;

- в качестве причин увольнения на первое место респонденты поставили то, что материально не обеспечивают семью (24,3%). Выше эта доля в Печоре – 27,1%, Воркуте – 25,6% и Ухте – 25,0%. Для жителей Печоры важной причиной увольнения является отсутствие возможности карьерного роста и повышения квалификации – 24,3%. Значима эта причина и для сыктывкарцев – 19,0%, и воркутинцев – 18,8%. Для жителей Усинска существенными являются еще две причины: нет перспектив улучшить жилищные условия – 16,0% и по семейным обстоятельствам – 9,6%. Жители Воркуты придали больший вес такой причине, как «работа не соответствует склонностям и интересам» – 16,2%;

- на момент опроса самая высокая вероятность быть уволенными была в организациях сельского хозяйства (42,1%), ЖКХ и бытового обслуживания (32,7%), социальной сферы (31,5%), транспорта и связи (29,4%), промышленности (29,3%) и строительства (28,2%) – выше, чем в среднем по выборке (27,3%). Лучше всего себя чувствовали работники финансовых структур, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных организаций, вероятность сохранить за собой рабочее место составляла здесь 59,4%;

- жители населенного пункта, где проводился опрос, считают, что найти для себя «хорошую работу»: трудно найти – 68,3%, легко найти – 7,1% и затруднились ответить – 24,6%. Вероятность найти для себя хорошую работу выше всего в Сыктывкаре – 12,0%, а ниже в Воркуте – 2,8% и Печоре – 3,1%. Труднее всего найти для себя новую работу в Воркуте – 78,6% и Усинске – 77,0%;

- оказавшись без работы, традиционной стратегии – поиска работы по старой специальности – больше других будут придерживаться работники предприятий строительства – 64,6%; представители финансовых структур, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных организаций – 60,0%, а также работники торговли, МТС, общественного питания – 58,8% (в среднем по выборке – 56,1%). Выше всего доля работников, придерживающихся рыночной стратегии – овладение новой специальностью, в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 33,3%. Самой пассивной стратегии – согласится на любую работу –

придерживаются работники предприятий сельского хозяйства – 40,9%. Здесь же самая высокая доля тех, кто считает, что останется безработным – 13,6%;

- больше всего «бедных» (живущих от зарплаты до зарплаты, а покупка одежды представляет уже определенные трудности) среди работников сельского хозяйства (36,8%), жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания (36,7%), работников отраслей социальной сферы (36,6%). Работники промышленности, транспорта и связи, ряда других отраслей могут уже позволить себе часть дохода накапливать. В лучшем финансовом положении находятся работники финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных организаций (55,7% против 32,0% в среднем по выборке. Из них 38,7% отмечают, что для них проблемой является только покупка дорогих вещей, а 17,0% – не имеют никаких материальных проблем);

- выявлена дифференциация денежных доходов между местными уроженцами и пришлым населением, например, если среди первых доля бедных составляет 22,6%, то среди мигрантов – 29,0%. То же самое можно отметить и по имеющим хороший или достаточный доход, здесь это соотношение составляет соответственно 34,7% и 29,2%. Заметно улучшается денежный доход мигрантов с увеличением периода их проживания в месте постоянного жительства.

В заключении приведены основные выводы, вытекающие из содержания диссертации, сформулированы практические рекомендации по совершенствованию социально-трудовых отношений в условиях демографического кризиса и дефицита квалифицированной рабочей силы.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

А – публикации в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, определенных Высшей аттестационной комиссией:

1. Социально-демографическое измерение трудовых отношений в организациях Республики Коми // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета (электронный журнал). – 2010. – № 1. – 1,4 п.л.

2. Демографическая дифференциация социально-трудовых отношений на российском рынке труда // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета (электронный журнал). – 2010. – № 2. – 1,3 п.л.

3. Факторы миграции формирования населения северных регионов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2010. – №3. – 0,5 п.л.

Б – монографии и разделы в коллективных монографиях:

4. Социально-трудовые отношения: отраслевая и региональная специфика. – М.: Экон-Информ, 2010. – 175 с. (в соавторстве, авторских 3,4 п.л.).

5. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт. – Сыктывкар-Ухта: ИУИБ, 2010. – 102 с. (в соавторстве, авторских 2,2 п.л.).

6. Система профессионального образования // Формирование и использование человеческих ресурсов северного региона: социально-демографический анализ. – М.: Экон-Информ, 2009. – С. 139-168 (1,8 п.л.).

7. Социально-демографический портрет профессиональных кадров управления // Формирование и использование человеческих ресурсов северного региона: социально-демографический анализ. – М.: Экон-Информ, 2009. – С. 169-194 (1,6 п.л.).

8. Отраслевые особенности профессионального развития человеческих ресурсов // Формирование и использование человеческих ресурсов северного региона: социально-демографический анализ. – М.: Экон-Информ, 2009. – С. 215-237 (1,4 п.л.).

9. Управление организационными изменениями в современных компаниях: вопросы теории и практики. – СПб.: Издательский центр экономического факультета СПбГУ, 2009. – 180 с. (авторских 0,5 п.л.).

В – статьи:

10. Жители северных городов: социально-демографический портрет потребителя // Экономика и менеджмент. – 2010. – №1. – С. 61-74 (в соавторстве, авторских 0,6 п.л.).

11. Миграция и проблемы старения населения Севера России // Демографические перспективы России и задачи демографической политики. – М.: ИСПИ РАН, 2010. – Вып.1. – С. 158-161 (0,3 п.л.).

12. Динамика численности и роль миграции в формировании населения северных территорий России // Политические, экономические и социокультурные аспекты регионального управления на Европейском Севере. – Сыктывкар: КРАГСИУ, 2010. – Ч.2. – С. 211-217 (0,4 п.л.).

13. Профессиональное развитие человеческих ресурсов организаций Республики Коми // Учение В.И. Вернадского о ноосфере и антикризисное социально-экономическое развитие Беларуси / Институт экономики НАН Беларуси. – Минск: Право и экономика, 2010. – С. 86-90 (в соавторстве, авторских 0,3 п.л.).

14. Демографические факторы потребительских предпочтений населения северных городов // Проблемы экономики и управления. – 2009. – №1. – С. 103-114 (в соавторстве, авторских 0,3 п.л.).

15. Проблемы и тенденции рождаемости населения северных городов Республики Коми // Проблемы экономики и управления. – 2009. – №3. – С. 133-147 (в соавторстве, авторских 0,4 п.л.).

16. Методика оценки «Демографического потенциала административно-территориальных единиц России и сравнительная оценка его уровней» // Конкурентоспособность и риски развития экономики Севера [Электронный ресурс, регистр. свид-во № 239 от 20 октября 2008 г., № ГР 0420900054]. – Сыктывкар: СыктГУ, 2009. – С. 222-231(в соавторстве, авторских 0,2 п.л.).

17. Проблемы и тенденции рождаемости населения Республики Коми // Актуальные проблемы развития инновационной экономики: национальный и региональный аспекты. – Белгород: Изд-во БелГУ, 2008. – Ч.1. – С. 47-64 (в соавторстве, авторских 0,6 п.л.).

18. Социально-экономические факторы развития региона // Социально-экономические, демографические и исторические исследования в Республике Коми. – Сыктывкар: ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН, 2004. – С. 363-366 (0,3 п.л.).

19. Кадровый аудит в ОАО «АЭК «Комиэнерго»: проблемы внедрения // Проблемы социально-экономического и инновационного развития энергетики Республики Коми. – Сыктывкар: ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН, 2004. – С. 157-164 (0,5 п.л.).

ФАУЗЕР Владимир Викторович

**ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Научный руководитель:

доктор экономических наук

Рыбаковский Олег Леонидович

Изготовление с оригинал-макета:

Фаузер Владимир Викторович

Подписано в печать 4 октября 2010 г. Формат 60x84/16.

Бумага офсетная. Печать трафаретная. Усл. печ. л. 1,3

Тираж 100 экз. Заказ №

Издательско-полиграфический отдел СыктГУ
167023, г. Сыктывкар, ул. Морозова, 25